



مكتب
العمل
الدولي



بناء مستقبل يشمل الجميع بالترافق مع العمل اللائق : نحو تحقيق التنمية المستدامة في آسيا والمحيط الهادئ

تقرير المدير العام • الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ • بالي، إندونيسيا

• ٦-٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦

بناء مستقبل يشمل الجميع
بالترافق مع العمل اللائق:
نحو تحقيق التنمية المستدامة
في آسيا والمحيط الهادئ

بناء مستقبل يشمل الجميع بالترافق مع العمل اللائق: نحو تحقيق التنمية المستدامة في آسيا والمحيط الهادئ

الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ
بالي، إندونيسيا، ٦-٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦

تقرير المدير العام

مكتب العمل الدولي

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٦
الطبعة الأولى، ٢٠١٦

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

ISBN 978-92-2-631133-6 (print)
ISBN 978-92-2-631134-3 (web pdf)

الطبعة الأولى، ٢٠١٦

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي والمنتجات الرقمية عن طريق المكتبات الكبرى أو منصات التوزيع الرقمية أو طلبها مباشرة من العنوان ilo@turpin-distribution.com. وللمزيد من المعلومات، زوروا موقعنا الإلكتروني على العنوان: www.ilo.org/publns أو اتصلوا بالعنوان ilopubs@ilo.org.

تصميم وحدة معالجة النصوص العربية TTA: APRM-16th-Report-[ROASI-160728-1]-Ar.docx
طبع في مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا

الصفحة

vii	قائمة المختصرات
	الجزء الأول - بناء مستقبل يشمل الجميع بالترافق مع العمل اللائق: نحو تحقيق التنمية المستدامة في آسيا والمحيط الهادئ
١	١ - مقدمة
١	٢ - العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠
٦	٣ - العوامل المؤثرة في عالم العمل
١٢	٤ - بناء مستقبل يشمل الجميع بالترافق مع العمل اللائق
٢١	٤-١ تعزيز العمالة اللائقة والإنتاجية والمهارات
٢٢	٤-٢ تحقيق مؤسسات فعالة لسوق العمل
٢٨	٤-٣ تعزيز التمثيل والحوار الاجتماعي
٣٥	٥ - دعوة إلى اتخاذ الإجراءات
٣٧	
	الجزء الثاني - التقدم المحرز في تنفيذ برنامج العمل اللائق في عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق
٣٩	١ - مقدمة
٣٩	٢ - دعم منظمة العمل الدولية للأولويات الوطنية
٤٢	٢-١ زيادة القدرة التنافسية والإنتاجية والوظائف
٥٠	٢-٢ تحسين إدارة سوق العمل
٥٥	٢-٣ القضاء على عمل الأطفال وخلق فرص للشباب
٦٠	٢-٤ تحسين إدارة هجرة اليد العاملة
٦٦	٢-٥ توسيع نطاق الحماية الاجتماعية
٧٠	٣ - التعاون الإنمائي
٧٧	٤ - مستقبل التعاون الإنمائي

قائمة المختصرات

اتحاد نقابات عمال عموم الصين	ACFTU
مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل	ACT/EMP
مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال	ACTRAV
مصرف التنمية الآسيوي	ADB
الجماعة الاقتصادية التابعة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا	AEC
رابطة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ	APEC
رابطة أمم جنوب شرق آسيا	ASEAN
مجلس نقابات العمال لرابطة أمم جنوب شرق آسيا	ATUC
منظمات المجتمع المدني	CSO
صندوق استئماني محلي	DTF
البرنامج القطري للعمل اللائق	DWCP
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، التابعة للأمم المتحدة	ESCAP
مجلس التعاون لدول الخليج العربية	GCC
الناتج المحلي الإجمالي	GDP
نظام الأفضليات المعمم	GSP
مؤسسة التمويل الدولية	IFC
منظمة العمل الدولية	ILO
منظمة غير حكومية دولية	INGO
المنظمة الدولية للهجرة	IOM
البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال	IPEC
مؤسسة سوق العمل	LMI
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	MENA

مذكرة تفاهم	MOU
منظمة غير حكومية	NGO
مساعدة إنمائية رسمية	ODA
السلامة والصحة المهنيين	OSH
شراكة بين القطاعين العام والخاص	PPP
ملابس جاهزة	RMG
رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي	SAARC
مبادرة جنوب آسيا لإنهاء العنف ضد الأطفال	SAIEVAC
برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس	SCORE
أهداف التنمية المستدامة	SDG
المنشآت الصغيرة والمتوسطة	SMEs
اتفاق الشراكة الاقتصادية الاستراتيجية للمحيط الهادئ	TPP
برنامج التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين	TVET
إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	UNDAF
مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية	UNDG
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	UNICEF

الجزء الأول - بناء مستقبل يشمل الجميع بالترافق مع العمل اللائق: نحو تحقيق التنمية المستدامة في آسيا والمحيط الهادئ

١- مقدمة

١. يضم الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال في هذا الإقليم الشاسع الذي يتسم بالدينامية والتنوع. ويشمل هذا الإقليم، المشار إليه فيما يلي بعبارة "آسيا والمحيط الهادئ"، ٤٧ بلداً على اختلاف مستويات دخلها، من شرق وجنوب شرق وجنوب آسيا إلى الدول الجزرية في المحيط الهادئ والدول العربية في غرب آسيا^١.

٢. وإنه لمن دواعي سروري أن أقدم، خلال هذا الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ، تقريراً يسلط الضوء على التقدم الكبير الذي تم إحرازه في هذا الإقليم وعلى التحديات التي ما زالت قائمة أمامه، ويُظهر الأهمية المحورية للعمل اللائق في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، ويتناول التغيرات المقبلة في طبيعة العمل وسبل التقدم مستقبلاً.

٣. وقد أحرز إقليم آسيا والمحيط الهادئ، الذي يمثل ٦٠ في المائة من القوى العاملة في العالم، تقدماً اقتصادياً بارزاً على مدى العقد الأخير، وأدت ديناميته إلى تعزيز النمو في الاقتصاد العالمي، بما في ذلك خلال سنوات الأزمة الاقتصادية. وأصبح الإقليم يتمتع بتأثير متنامٍ باطراد في النظام الاقتصادي والسياسي العالمي، لكن إذا أُريد له أن يضطلع بهذا الدور الريادي على نحو فعال وأن يستوفي إمكاناته، فلا بد من إيلاء أهمية فائقة للالتزام بالتوصل إلى قدر أكبر من التقارب بين ما حققه من تقدم اقتصادي واجتماعي وبكفالة الاستدامة البيئية.

٤. ويتيح لنا هذا الاجتماع الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ فرصة سانحة للتفكير في الدروس المستفادة من الماضي وتجديد التزامنا ووضع برنامج عمل من أجل المستقبل الذي نصبو إليه - إقليم يتمتع بالشمول والرخاء من شأنه أن يحقق العمل اللائق لجميع النساء والرجال.

السياق الاقتصادي العام

٥. يأتي هذا الاجتماع في وقت يتسم فيه المشهد العالمي بانعدام اليقين. وقد ظل الاقتصاد العالمي، في أعقاب الأزمة المالية والاقتصادية في عام ٢٠٠٨، يعاني من بوادر الضعف والتقلب. وأثبتت آسيا والمحيط الهادئ بصورة عامة قدرة أكبر على مقاومة الأزمة، رغم وجود اختلافات من بلد إلى آخر، كما يتبين من معدلات النمو العالية على الدوام في الصين والهند^٢. ومع ذلك، فإنه من غير المرجح أن يظل ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي في العقد الماضي مستمراً، لا سيما منذ دخول الصين في "وضع طبيعي جديد" يتسم بانخفاض

^١ يشمل إقليم آسيا والمحيط الهادئ أيضاً الأرض الفلسطينية المحتلة. انظر الجزء الثاني للاطلاع على معلومات مفصلة بشأن تنفيذ عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق.

^٢ تستند جميع الأرقام الاقتصادية وأرقام فرص العمل الإقليمية إلى النماذج الاقتصادية القياسية للاتجاهات الصادرة عن إدارة البحوث في منظمة العمل الدولية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥. وتشمل آسيا والمحيط الهادئ الإقليم برمته والدول العربية.

معدل النمو، الأمر الذي سيؤدي إلى الحد من النمو الإجمالي في بلدان آسيا النامية^٣ وتباطؤ النمو السنوي في الإقليم فانخفض من ٨,٦ في المائة في عام ٢٠٠٧، قُبيل الأزمة، إلى ٥ في المائة في عام ٢٠١٥، ومن المتوقع أن ينمو هذا العام بنسبة ٥,٢ في المائة. ولا تزال هذه النسبة أعلى من المتوسط العالمي البالغ ٣,٦ في المائة، إلا أن هذا التباطؤ يبعث على القلق، نظراً إلى أهمية النمو الاقتصادي، إلى جانب سياسات العمل والسياسات الاجتماعية، لاستحداث وظائف ذات نوعية أفضل.

٦. ولا يزال الانهيار السريع المشهود في أسعار النفط منذ منتصف عام ٢٠١٤ يهدد النمو في البلدان المصدرة للنفط، لا سيما الدول العربية، بما ينطوي عليه ذلك مما سُجل بالفعل من فقدان للوظائف^٤ ويترتب على ذلك آثار ذات شأن على البلدان التي تعتمد اعتماداً كبيراً على الإيرادات النفطية فيما يتعلق بالميزانيات الوطنية والطلب الإجمالي، مع امتداد الآثار غير المباشرة إلى البلدان الأخرى في الإقليم. بالإضافة إلى ذلك، يؤدي انعدام الاستقرار السياسي والصراعات في بعض البلدان، إلى إعاقة التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

٧. وفي عام ٢٠١٥، واجهت بلدان في آسيا والمحيط الهادئ تدفقات رؤوس الأموال إلى الخارج وتقلبات الأسواق المالية نتيجة زيادة تخفيف السياسة النقدية الأمريكية، مما أدى إلى حدوث انخفاض في الاستثمار الأجنبي المباشر.^٥

التقدم المحرز والتحديات المطروحة أمام تنفيذ برنامج العمل اللائق

٨. حقق الإقليم خلال العقد الماضي زيادات يُعتد بها في متوسط الأجور والماخيل. وانخفض عدد حالات الفقر المدقع بصورة سريعة من ٢١ في المائة من إجمالي العمالة في عام ٢٠٠٦ إلى ١٠ في المائة في عام ٢٠١٥^٦ وينتمي حالياً قرابة نصف عمال الإقليم وأسره إلى الطبقة المتوسطة أو العليا^٧. وازدادت إنتاجية العمل سنوياً بمقدار ضعف المعدل العالمي. ويعزى ذلك في جزء منه إلى التغير الهيكلي السريع. وفي البلدان النامية في آسيا والمحيط الهادئ، يتحول العمال من الزراعة إلى التصنيع والخدمات ذات القيمة العليا، ويستفيد عدد أكبر منهم من العمالة بأجر مقارنة بما كان عليه الوضع في الماضي. كما اضطلعت التجارة بدور رئيسي في نمو الإقليم، حيث تمثل آسيا حالياً أكثر من ثلث التجارة العالمية، وغالباً ما يشار إليها بعبارة "مصنع العالم". واقترن نمو الصناعات الحديثة والقوى العاملة الأوفر علماً بالتوسع الحضري السريع. كما أحرز تقدم في مجال الحماية الاجتماعية، مع زيادة الاستثمار العام وتوسيع نطاق التغطية. وتوجد في مختلف بلدان الإقليم أمثلة جيدة

^٣ لاحظ ف. زايب و ب. مورغان أن تباطؤ النمو بنسبة ١,٦ نقطة مئوية في الصين يمكن أن يفضي إلى تباطؤ النمو بنسبة ٠,٢٦ نقطة مئوية في بلدان آسيا النامية ككل، انظر:

F. Zhai and P. Morgan: *Impact of the People's Republic of China's growth slowdown on emerging Asia: A general equilibrium analysis*, Asian Development Bank Institute (ADB) Working Paper Series, No. 560 (Tokyo, 2016).

^٤ قُدِّر مستوى انخفاض حصائل صادرات النفط في عام ٢٠١٥ بنحو ٢٨٧ مليار دولار (٢١ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي) بالنسبة إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي و ٩٠ مليار دولار (١١ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي) بالنسبة إلى البلدان غير الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي. انظر:

ILO: *World Employment and Social Outlook: Trends 2016* (January).

^٥ المرجع نفسه.

^٦ يستند تعريف "الفقر المدقع" إلى نصيب الفرد من الإنفاق البالغ ١,٩٠ دولاراً أو أقل في اليوم من حيث تعادل القوة الشرائية.

^٧ انظر:

October 2015 update of the model in S. Kapsos and E. Bourmpoula: *Employment and economic class in the developing world*, ILO Research Paper No. 6 (Geneva, ILO, 2013).

يستند تعريف "الطبقة الوسطى" إلى نصيب الفرد من الإنفاق البالغ ٥ دولارات أو أكثر في اليوم من حيث تعادل القوة الشرائية.

على سياسات وتدابير ابتكارية أدت إلى تعزيز برنامج العمل اللائق، وأسهمت في تحقيق إنجازات بارزة خلال عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق.^٨

٩. ومع ذلك، فإن المهمة لم تنجز بالكامل. فالعديد من العمال في جميع أنحاء الإقليم لا يزالون مستضعفين، كما أن النهوض بالعمالة اللائقة ما فتئ يمثل تحدياً. ولا يزال قرابة ١٩٢ مليون عامل - عامل من كل عشرة عمال - يعيشون في فقر مدقع، بأقل من ١,٩٠ دولاراً في اليوم.^٩ ويوجد أكثر من مليار شخص في العمالة الهشة - بمن فيهم العاملون لحساب أنفسهم والعمال المساهمون في دخل الأسرة، الذين يعملون غالباً في القطاع غير المنظم، دون أية حماية اجتماعية أو قانونية. بل ما فتئ القطاع المنظم يتحول أكثر فأكثر إلى قطاع غير منظم وهش، حيث أصبح يستخدم العمال في مختلف أشكال العمل غير المعتادة - عمل مؤقت أو بدوام جزئي أو الإيفاد السريع للعامل لتأدية عمل محدد أو بعقد. وفي حين ارتفعت مصروفات الحماية الاجتماعية في الإقليم، فإنها تظل منخفضة نسبياً - ٥,٣ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي - بالمقارنة مع المتوسط العالمي البالغ ٨,٦ في المائة.^{١٠}

١٠. وبعض الفئات مستضعفة بوجه خاص، لا سيما الشباب الذين يبذلون جهوداً كبيرة للعثور على عمل لائق. ذلك أن شاباً واحداً من كل ثمانية شبان في القوى العاملة عاطل عن العمل. ويظهر ذلك جلياً في الدول العربية التي يعاني فيها شاب واحد من كل أربعة شبان من البطالة، في حين يرتفع هذا المعدل بكثير في صفوف الشابات - قرابة شابة واحدة من كل شابتين. وتواجه المرأة في المنطقة ككل تحديات شتى، بما في ذلك التمييز. ويبلغ معدل مشاركتها في القوى العاملة ٤٧ في المائة، أي أقل بمقدار ٣٢ نقطة مئوية عن معدل مشاركة الرجل بالنسبة إلى الإقليم في المتوسط. ولا تؤدي هذه الفوارق، القائمة على أساس نوع الجنس والسن، إلى حرمان الأفراد والمجموعات من الفرص المتاحة فحسب، بل تمثل أيضاً نبعاً هائلاً غير مستغل من الإبداع والابتكار، وخسارة محتملة في الناتج المحلي الإجمالي.

١١. ويهاجر الملايين من النساء والرجال في هذه المنطقة المتنوعة، لا سيما من جنوب شرق آسيا وجنوب آسيا، عبر الحدود بحثاً عن فرص عمل أفضل - إلى البلدان المجاورة وكذلك إلى بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وفي حين أن هؤلاء العمال يسهمون في الدينامية الاقتصادية في بلدان المقصد ويوفرون الدعم للأسر في بلدان المنشأ، فإنهم يحظون في أغلب الأحيان بنصيب ضئيل من الحماية ويظلون غير معترف بهم.^{١١} وبالإضافة إلى المهاجرين لأسباب اقتصادية، ارتفعت أعداد النازحين داخلياً واللاجئين في السنوات القليلة الماضية، لا سيما بعد الأزمة في الجمهورية العربية السورية، وإلى حد ما بسبب الصراع القائم في

^٨ ترد معالجة ذلك بمزيد من التفصيل في الجزء الثاني من التقرير الحالي.

^٩ انظر:

October 2015 (long-term) update of the model in: S. Kapsos and E. Bourmpoula: *Employment and economic class in the developing world*, op. cit.; ILO: Long-term Trends Econometric Models, Oct. 2015.

^{١٠} انظر:

ILO: *World Social Protection Report 2014-15: Building economic recovery, inclusive development and social justice* (Geneva, 2014).

^{١١} انظر:

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP), ILO et al.: *Asia-Pacific Migration Report 2015: Migrants' contributions to development* (2016).

أفغانستان^{١٢}. كما شهدت أزمة الهجرة في خليج البنغال على مدى السنوات الثلاث الأخيرة تدفق اللاجئين والمهاجرين، بحرين من بنغلاديش وميانمار للبحث عن عمل وعن حياة أفضل في ماليزيا وتايلاند^{١٣}.

١٢. ومستوى التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية منخفض بشكل خاص، حيث لم تصدق سوى ١٤ دولة من أصل ٤٧ دولة من الدول الأعضاء من آسيا والمحيط الهادئ على الاتفاقيات الأساسية الثماني جميعها، شهدت وتيرة التصديق على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تقدماً بطيئاً هي الأخرى، كما هو مبين في الجزء الثاني من التقرير الحالي.

١٣. ويتمثل أحد النواقص المشتركة في ضعف إدارة سوق العمل، لا سيما فيما يتعلق بتنفيذ الحقوق والمعايير وإنفاذها. وقد شهد الإقليم بعض حالات الحوادث الجسيمة في مكان العمل، وأبرز مثال عليها مأساة رانا بلازا في بنغلاديش. وتشمل ظاهرة العمل الجبري المتفشية في الإقليم والتي يقدر أنها تمس ١١,٥ مليون شخص، القطاعات والصناعات التقليدية فضلاً عن سلاسل الإمداد والتوريد الحديثة في قطاعات من قبيل صيد الأسماك والإلكترونيات والبناء والعمل المنزلي. كما يقطن في آسيا والمحيط الهادئ ٧٨ مليون عامل طفل تتراوح أعمارهم بين ٥ سنوات و١٧ سنة^{١٤}.

١٤. وظلت التفاوتات في الدخل والفوارق الاجتماعية قائمة في الإقليم، بل اتسع نطاقها نتيجة عدة أسباب، منها تطورات سوق العمل هذه. والحال أنه في حين أن البلدان الأكثر اكتظاظاً بالسكان مثل الصين والهند وإندونيسيا حققت نمواً اقتصادياً مدهشاً خلال العقد الماضي، فقد شهدت أيضاً اتساع الفجوات بين الأغنياء والفقراء. وفي بعض البلدان، لا سيما بين الدول العربية، أسهمت زيادة انعدام المساواة مقترنة بتباطؤ وتيرة التغييرات الاجتماعية في نشوء الاضطرابات. كما لا تزال هناك فوارق، بما في ذلك بين المناطق الحضرية والريفية، والنساء والرجال، والشباب والعمال المسنين والبالغين، والمهاجرين والسكان المحليين.

برنامج التنمية المستدامة

١٥. يتزامن الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ أيضاً مع بداية تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وتستجيب أهداف التنمية المستدامة، البالغ عددها ١٧ هدفاً، كما اتفق عليها ١٩٣ بلداً في شتى أنحاء المعمورة، لمجموعة من التحديات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية وتسلم بأهمية العمل اللائق، وهي الغاية التي جرى إدماجها في العديد من هذه الأهداف. وسيوجه إطار أهداف التنمية المستدامة السياسات والإنفاق، ويوفر معياراً مرجعياً تقويم على أساسه مسارات التنمية الوطنية المختارة. ويتيح ذلك للهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية فرصة إعطاء الأولوية للعمل اللائق وضمان اقتران النمو الاقتصادي بالازدهار المشترك والاستدامة البيئية.

^{١٢} اعتباراً من أبريل/نيسان ٢٠١٦، بلغ عدد اللاجئين السوريين المسجلين في لبنان ٩٨٤ ٠٥٥ ١، والمسجلين في الأردن قرابة ٦٤٠ ٠٠٠ وفي العراق قرابة ١٢٣ ٢٤٦. وفي تركيا، تم تسجيل ١٤٠ ٧٤٩ ٢ لاجئاً سورياً وستزيد هذه الأعداد في الأشهر المقبلة. ومنذ عام ٢٠١٢، تقدم ما مجموعه ٦٧٠ ٧٠٦ لاجئاً سورياً بطلب اللجوء في بلد من بلدان الاتحاد الأوروبي. المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وقاعدة بيانات EUROSTAT [اطلع على هذه المعلومات في ٢٠ أبريل/نيسان ٢٠١٦].

^{١٣} ما يصل إلى ١١٠٠ ربما لقوا حتفهم في عرض البحر منذ عام ٢٠١٤. انظر: Kapsos and Bourmpoula, *Employment and economic class in the developing world*, op. cit.

^{١٤} انظر:

“At the front of the back office”, in *The Economist* (June 2012), at: <http://www.economist.com/node/21557350>; and *ILO book sheds light on working conditions in the remote work industry*, ILO press release (July 2010), at: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_142686/lang--en/index.htm.

[اطلع عليه في ١٣ أيار/مايو ٢٠١٦].

الاتجاهات التي ستؤثر في مستقبل العمل

١٦. بالإضافة إلى ذلك، يتأثر عالم العمل في آسيا والمحيط الهادئ ببعض ما يسمى "الاتجاهات العظمى". وهي تشمل التحولات الديمغرافية الرئيسية: في حين أن بعض البلدان تشيخ بسرعة وستحتاج إلى التصدي لنقص اليد العاملة وتحمل عبء الرعاية، تشهد بلدان أخرى تزايد السكان الشباب وتسعى جاهدة إلى استحداث ما يكفي من فرص العمل الجيدة. ومن العوامل الأخرى بالغة الأهمية، هناك الابتكارات التكنولوجية السريعة. وتؤدي أوجه التقدم الكبرى في تكنولوجيات الإنترنت والتعلم الآلي والروبوتيات والذكاء الاصطناعي إلى إعادة رسم معالم العديد من الوظائف أو الاستعاضة عنها كلية. وفي الوقت ذاته، فإن الجهود المبذولة من أجل الانتقال نحو مجتمع "أخضر" يعني استبعاد الصناعات الملوثة وتغيير أنماط الإنتاج. وتقتضي هذه التغيرات والتغيرات الأخرى في الإنتاج والاستهلاك إجراء تعديلات على أسواق العمل ويمكن أن تزيد الإنتاجية، ولكن يمكن أيضاً أن تؤدي إلى تفاقم انعدام المساواة الاجتماعية، مما يؤثر تأثيراً خطيراً بوجه خاص على النساء العاملات والعمال ذوي الأجر المتدني أو الأقل تعليماً.^{١٥}

١٧. وأصبحت آسيا والمحيط الهادئ أكثر تكاملاً - كإقليم - فضلاً عن ازدياد تكاملها مع الاقتصاد العالمي. وتمثل التجارة بين بلدان الإقليم، بما فيها مع الدول العربية، أكثر من نصف إجمالي التجارة. وفي نهاية عام ٢٠١٥، شكلت الدول العشر الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا جماعة اقتصادية مثلت أكثر من ٦٠٠ مليون شخص واقتصاداً إقليمياً بقيمة ٢,٤ تريليون دولار أمريكي.^{١٦} وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، أصبح عدد من بلدان آسيا والمحيط الهادئ جزءاً من اتفاق الشراكة بين بلدان المحيط الهادئ.^{١٧} ويمكن أن تفضي مبادرات التكامل الإقليمي هذه إلى استحداث وظائف جديدة، بما في ذلك كجزء من سلاسل التوريد والإمداد العالمية، لكن من المرجح أن تكون المكاسب متفاوتة. ومن أجل ضمان عودتها بالنفع على جميع العمال، سيتعين على البلدان الاستثمار في المهارات وزيادة الإنتاجية والأجور وتنويع الهياكل الاقتصادية وتوسيع نطاق الطلب المحلي ودعم معايير العمل. كما سيتعين عليها مساعدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة على المشاركة في هذه التغيرات.

١٨. ونظراً إلى استمرار حالة انعدام اليقين في الاقتصادي العالمي وتباطؤ النمو في الصين، ستحتاج اقتصادات آسيا والمحيط الهادئ أيضاً إلى التخلي عن الاعتماد المفرط على الطلب الخارجي وإعادة التوازن إلى محركات نموها وتسخير إمكانات الاستهلاك المحلي.

طريق المستقبل

١٩. على حد ما أشرت إليه في تقريرتي إلى مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٥، فإن عالم العمل أخذ في التغير - ومن ثم في استحداث فرص وتحديات جديدة. وثمة حالة من انعدام اليقين وانعدام الأمن فيما يتعلق بالاتجاه الذي تنحوه هذه التغيرات وباحتمال أن تبعدنا عن تحقيق العدالة الاجتماعية. ويعزى ذلك إلى أسباب

^{١٥} انظر: ILO: ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation (Bangkok, 2016).

^{١٦} انظر:

Asian Development Bank (ADB) and ILO: ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity (Bangkok, 2014).

وتشمل الدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا: بروني دار السلام وكامبوديا وإندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وماليزيا وميانمار والفلبين وسنغافورة وتايلاند وفيتنام.

^{١٧} تم الاتفاق على نص اتفاق الشراكة بين بلدان المحيط الهادئ، لكنه لم يدخل حيز التنفيذ. وسيحدث ذلك عندما يصدق على الاتفاق ما لا يقل عن ستة بلدان تمثل ٨٥ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للبلدان الموقعة على الاتفاق، ويكون ذلك عادة عن طريق البرلمانات الوطنية.

منها الانعدام الشديد والمتصاعد للمساواة في كثير من الأحيان، مما يشكل مصدر قلق في هذا الإقليم أيضاً^{١٨} ومع ذلك، من الصحيح أيضاً أن عالم العمل بالنسبة إلى العديد من العمال في آسيا والمحيط الهادئ، لا يتغير بالسرعة الكافية، إذ لا يزالون يتصدون لأوجه العجز في العمل اللائق.

٢٠. وستعتمد التنمية المستدامة والمنصفة على نموذج العمل اللائق الذي يعزز النمو الشامل والعاقل اجتماعياً والغني بالوظائف، من خلال تكييف مؤسسات سوق العمل الحالية أو إنشاء مؤسسات جديدة. وفي المتناول تحقيق مستقبل يوفّر العمل اللائق لجميع النساء والرجال في الإقليم، ولكن ثمة تحديات قائمة، وبالتالي سيستلزم ذلك توافر الرؤية والإرادة السياسية والالتزام. وسيستدعي ذلك، اليوم أكثر من أي وقت مضى، سياسات منسقة ومؤسسات سوق عمل متينة والتزاماً قوياً بالهيكل الثلاثي.

٢- العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠

٢١. لا يمثل العمل اللائق في إطار أهداف التنمية المستدامة هدفاً في حد ذاته فحسب - في الهدف ٨ - بل يرد أيضاً في مجموعة الأهداف والمؤشرات برمتها بوصفه المحرك الرئيسي للتنمية المستدامة. وعلى وجه الخصوص، يعتبر الهدف ١ بشأن القضاء على الفقر، والهدف ٢ بشأن القضاء على الجوع وتحسين الأمن الغذائي، والهدف ٥ بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين، والهدف ١٠ بشأن التصدي لأوجه انعدام المساواة، أهدافاً لا غنى عنها للوفاء بولاية منظمة العمل الدولية وتطلعات البلدان إلى تحقيق التنمية المستدامة التي تكفل العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع. وسيقتضي ضمان عدم تخلف أحد عن الركب وضع برامج وطنية شاملة وجامعة من شأنها أن تستفيد من التعاون بين الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية.

٢٢. وبالنسبة إلى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، ستكون أمور كثيرة مرهونة بمدى أخذ هيئاتنا المكونة بهذا البرنامج التحويلي وجعل تحقيقه أولوية في البرامج القطرية للعمل اللائق، كما أشار إلى ذلك المندوبون في الدورة ١٠٥ لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٦ في تقييم أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

٢٣. وما هو وضع إقليم آسيا والمحيط الهادئ فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة وأهداف العمل اللائق المعنية؟ إنّه لمن المفيد فحص خطوط الأساس والاتجاهات الحالية والتفكير في سيناريوهات عام ٢٠٣٠ بالاستناد إلى توقعات متغيرات مختارة، حيثما أمكن وعند الاقتضاء، وذلك بافتراض عدم حدوث تغييرات سياسية. والأهداف هي تحديد الثغرات المحتملة فيما يتعلق بمؤشرات العمل اللائق في إطار أهداف التنمية المستدامة، التي تتطلب اهتماماً سياسياً خاصاً، وحفز النقاش واسترعاء الانتباه إلى مواطن القوة التي يتسم بها الإقليم والتحديات التي يواجهها. ومع ذلك، فقد تحيد هذه التوقعات عن مسارها بفعل عوامل منها التوترات والصراعات الجيوسياسية والأخطار البيئية والتحول الكبري في أسعار الطاقة أو أسعار الصرف.

٢٤. وتتجلى قضايا سوق العمل كذلك في الهدف ٤ بشأن التعليم الجيد والمنصف والشامل وفرص التعلم للجميع، وفي الهدف ٩ بشأن إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود وتحفيز التصنيع المستدام، وفي الهدف ١٢ بشأن الإنتاج والاستهلاك المستدامين، الذي تشكل الوظائف الخضراء في إطاره مسألة حاسمة، وفي الهدف ١٦ بشأن المجتمعات الشاملة للجميع، الذي يتناول منع الاتجار بالبشر وممارسة العنف ضد نقابات العمال، وإتاحة الفرص للمعوقين. بيد أنه لا توجد بيانات قابلة للمقارنة بالنسبة إلى أهداف التنمية المستدامة هذه في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، لذا، فإن تحسين قدرات وموارد مكاتب الإحصاء الوطنية لرصد هذه الأهداف سيكون أمراً حاسماً بالنسبة إلى الإقليم.

^{١٨} مكتب العمل الدولي: *مستقبل العمل: مبادرة المؤمية، التقرير الأول، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، جنيف، ٢٠١٥.*

العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق

٢٥. يسعى الهدف ٨ إلى تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، لا سيما بالنسبة إلى الشباب. وبحلول عام ٢٠٣٠، يُتوقع أن يصل عدد القوى العاملة في آسيا والمحيط الهادئ إلى ٢,٢ مليار شخص.^{١٩} وبغية استيعاب هذا التزايد، سيحتاج الإقليم إلى استحداث ٢٤٩ مليون وظيفة إضافية خلال السنوات الخمس عشرة المقبلة. وبالاستناد إلى الاتجاهات الحالية، فإن تحقيق ذلك أمر مستبعد. وخلال السنوات الخمس عشرة الماضية، بلغ النمو العام للعمالة ١,٠ في المائة سنوياً، ومن المتوقع أن يتباطأ على مدى السنوات الخمس عشرة المقبلة ليصل إلى ٠,٨ في المائة سنوياً. ونتيجة لذلك، تشير توقعات خط الأساس إلى أن الأعداد المطلقة للعاطلين قد تشهد تزايداً بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠٣٠، من ٩٠ مليون إلى ٩٤ مليون عاطل، وإن كان من المحتمل أن يظل معدل البطالة ثابتاً عند نسبة ٤,٢ في المائة.

٢٦. وإذا ما استمرت الاتجاهات الحالية كما هي، فإن أكبر الصعوبات يمكن أن تنشأ في وجه الشباب، إذا يظل معدل البطالة في صفوفهم قرابة ثلاثة أمثال معدلها في مجموع القوى العاملة. ويحتمل حدوث انخفاض في الأعداد المطلقة للشباب العاطلين في معظم الأقاليم الفرعية بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠٣٠، رغم أن بطالة الشباب قد تزيد في بلدان جزر المحيط الهادئ والدول العربية، سواء من حيث انتشارها أو أعدادها. وفي الدول العربية، يمكن أن يكون الشعور بالضغط أشد في البلدان من خارج بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وكذلك بالنسبة إلى النساء. بالإضافة إلى ذلك، رغم حصول الشباب عموماً على مستويات تعليمية عليا، فمن المتوقع أن يظل انعدام تطابق المهارات قائماً.^{٢٠}

٢٧. وعلى مدى السنوات الخمس عشرة المقبلة، يُتوقع أن يشهد نمو الإنتاجية، وهو مؤشر آخر من مؤشرات الهدف ٨، اتجاهات مختلفة في الأقاليم الفرعية. ومقارنة بالعقد السابق، من المتوقع أن يتباطأ التوسع السنوي لشرق آسيا من ٥,٩ إلى ٥,٤ في المائة. ويُتوقع أن تعوضه المكاسب المحققة في الأقاليم الأخرى: في جنوب شرق آسيا من ٣,٢ إلى ٤,٢ في المائة وفي جنوب آسيا من ٤,٨ إلى ٥,٣ في المائة. وسترتفع نسبة نمو الإنتاجية من ٠,١ إلى ١,٨ في المائة في الدول العربية، ومن ١,٠ إلى ١,٦ في جزر المحيط الهادئ. وتدل هذه الزيادات في الإنتاجية على إمكانية الحد من الفقر، إذا اقترنت بزيادة في معدل الاستخدام وبتأخذ تدابير لضمان تقاسم أرباح الإنتاجية.

٢٨. وتشير توقعات منظمة العمل الدولية إلى احتمال حدوث انخفاض في نسبة السكان في العمالة الهشة، مقيسة بنسبة العاملين لحسابهم الخاص والعاملين المستقلين والعاملين المساهمين في دخل الأسرة. ولكن، بالنظر إلى ارتفاع المعدلات المماثلة من العمالة الهشة، فإن ذلك سيظل يشكل مصدر قلق. وفي جنوب آسيا، التي تبلغ فيها معدلات الهشاشة أعلى مستوياتها، يُرجح أن تتراجع بعض الشيء بحلول عام ٢٠٣٠، من ٧٤ إلى ٦٦ في المائة. وفي جنوب شرق آسيا، يُتوقع أن تنخفض هذه المعدلات من ٥٦ في المائة إلى ٤٩ في المائة. وفي الدول العربية، من المتوقع أن تظل نسبة العمالة الهشة منخفضة نسبياً ودون تغيير عند حوالي ١٨ في المائة.

٢٩. ومن جهة أخرى، يُتوقع أن ترتفع حصة العمل مدفوع الأجر، من ٤٤,٦ إلى ٤٨,٦ في المائة، ولكنها ستخفض على نحو طفيف في الدول العربية من مستواها الحالي الأعلى بكثير من ٧٩,٤ إلى ٧٨,٩ في المائة. غير أن ثمة بواعت قلق إزاء ظروف العمل ومعايير الصحة والسلامة في صفوف العاملين بأجر في قطاعات من قبيل البناء والزراعة والتعدين وصيد الأسماك والعمل المنزلي والألبسة. بالإضافة إلى ذلك، يُحتمل أن تستمر أشكال الاستخدام غير المعتادة، مما يطرح تحديات كبيرة أمام برنامج العمل اللائق وتحقيق الهدف ٨.

^{١٩} تستند التوقعات المتصلة بالعمالة حتى ٢٠٣٠ في هذا القسم وفي بقية الأقسام، إلى الظروف الاقتصادية الراهنة وهي عرضة بالتالي للتغيرات في المستقبل.

^{٢٠} انظر:

ILO: *ASEAN employers' survey – The role of employers' organizations in matching skills and increasing mobility across the ASEAN region* (Bangkok, 2014).

٣٠. ومن بين العناصر المهمة للهدف ٨، العنصر المتعلق بحقوق العمل في سياق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وهو ما يشكل التحدي الراهن في الإقليم (انظر الإطار ١).

الإطار ١
غاية هدف التنمية المستدامة المتعلق بحماية حقوق العمل
وتعزيز بيئة عمل سالمة وأمنة

يشير الهدف ٨ بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي إلى حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون والعاملون في الوظائف غير المستقرة (الغاية ٨-٨).

ومن بين العناصر المهمة لحقوق العمل، عنصر الامتثال فيما يتصل بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، بالاستناد إلى المعايير الدولية والتشريعات الوطنية القائمة على السواء، رغم أن قياس هذه المسألة لا يزال يمثل مشكلة.

بيد أن الحرية النقابية تشكل مصدر قلق كبير في معظم بلدان الإقليم، حيث أنه حتى عام ٢٠١٥ لم يصدّق ٢٧ بلداً من أصل ٤٧ في آسيا والمحيط الهادئ على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) ولم يصدّق ٢٠ بلداً على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨). وعلى الرغم من الحملة التي نظمتها نقابات العمال بشأن هاتين الاتفاقيتين، لم يحدث تغيير يذكر، علماً أن الحالة في الدول العربية تتغير قليلاً خصوصاً بالإضافة إلى ذلك، في الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٥، أودعت نقابات العمال في الإقليم قرابة ٨٠ شكوى لدى لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية، الأمر الذي يشير إلى وجود مشاكل خطيرة في تنفيذ هاتين الاتفاقيتين الأساسيتين حتى في البلدان المصدقة عليها.

وتكتسي معالجة شواغل العمال المهاجرين في هذه الحالة أهمية قصوى بوجه خاص، ذلك أنهم لا يتمتعون في الغالب بحقوق العمل الأساسية هذه.^١

^١ مكتب العمل الدولي: الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨.

القضاء على الفقر

٣١. إن الغرض من الهدف ١ هو القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان. ويتمثل أحد المقاييس المستخدمة في "فقر العاملين"، أي نسبة من لديهم وظائف ويعيشون على أقل من ١,٩٠ دولاراً أمريكياً في اليوم، ومن ثم يتعذر عليهم رفع أنفسهم وأسرهم فوق خط الفقر. وعلى مدى السنوات الخمس عشرة المقبلة، يُتوقع أن يخرج ٧٠ مليون عامل في الإقليم من رتبة الفقر المدقع.^{٢١} وعلى الرغم من الاتجاهات الإيجابية، يُتوقع أن يشكل فقر العاملين في الإقليم أحد التحديات المهمة في عام ٢٠٣٠.

٣٢. ومن الوسائل اللازمة لبلوغ هذا الهدف، توفير حماية اجتماعية أفضل. وقد توسع نطاق التغطية في الإقليم، كما يتجلى في زيادة التزام الحكومات بأرضيات الحماية الاجتماعية، ولكنها لا تزال تمثل موطن ضعف. وعلى سبيل المثال، لا تبلغ نسبة القوى العاملة المحتمل تأهلها للحصول على إعانات البطالة في آسيا والمحيط الهادئ سوى ١٧ في المائة. والواقع أن البلدان التي لديها ما لا يقل عن برنامج واحد في كل مجال من

^{٢١} حسب الأعداد المطلقة، فإن التحولات الكبرى ستحدث في جنوب آسيا وشرقها وجنوب شرقها، حيث سيحرر ٦٩ مليون عامل من رتبة الفقر المدقع. ومن شأن ما تبقى أن يتغلب على الفقر المدقع في الدول العربية والمحيط الهادئ. وستنخفض نسبة انتشار فقر العاملين بزهاء ١,٩٠ دولاراً أمريكياً، في المنطقة الأخيرة، إلى النصف. وتستثني تقديرات فقر العاملين: أستراليا وبوليفيا والفرنسية وغوام واليابان وكيريباتي وجزر مارشال وكاليدونيا الجديدة ونيوزيلندا وبالاو وساموا وتونغا وتوفالو وفانواتو. وتشمل ماكاو (الصين) وجمهورية كوريا الديمقراطيةية. المصدر:

October 2015 (long-term) update of the model in: Kapsos and Bourmpoula: *Employment and economic class in the developing world*, op. cit.; ILO: Long-term Trends Econometric Models, October 2015.

مجالات سياسة الضمان الاجتماعي لا تزيد على سبعة بلدان في آسيا والمحيط الهادئ.^{٢٢} كما أن ثمة فوارق كبيرة بين البلدان. بيد أن تحليل تغطية الحماية الاجتماعية يصطدم بنقص في البيانات القابلة للمقارنة عبر البلدان.

الحد من أوجه انعدام المساواة بين البلدان وداخلها

٣٣. يسعى الهدف ١٠ إلى الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وبينها. وما فتئ انعدام المساواة، في كبرى الدول الأعضاء في آسيا والمحيط الهادئ، يزداد حدة. ففي الصين والهند، على سبيل المثال، سجلت المداخل الإجمالية خلال السنوات الست التي أعقبت منتصف العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، نمواً يزيد بنسبة ٥,٥ أو ٦,٥ نقطة مئوية على مداخل الطبقات الاجتماعية التي تعيش في الدرك الأسفل والتي تمثل ٤٠ في المائة من السكان - مؤشر من مؤشرات الهدف ١٠.^{٢٣} وفي فيتنام، كان الفارق أكبر بكثير، حيث بلغ ٦,١ نقطة مئوية. وفي بعض البلدان، اتسع نطاق أسفل الهرم الذي يمثل ٤٠ في المائة: نيبال والفلبين وسري لانكا وتايلند.

٣٤. وتبرز صورة مماثلة من مؤشر جيني. فمنذ أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، ظل معامل جيني مرتفعاً - أكثر من ٤٠ - في الصين وفيجي وماليزيا وبنما وغينيا الجديدة والفلبين وتايلند وساموا وجزر سليمان.^{٢٤} وفي الهند وإندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا والأرض الفلسطينية المحتلة وفيتنام، بلغ معامل جيني أقل من ٤٠ ولكنه أخذ في الازدياد. وفي المقابل، تراجع في كمبوديا وجمهورية إيران الإسلامية والأردن وجمهورية ملديف ونيبال وسري لانكا وتايلند وتيمور-ليشتي، وإن كان ذلك من مستويات عالية نسبياً.

٣٥. ويزداد انعدام المساواة مع التفاوت الشديد في الأجور، والفصل بين الإنتاجية ونمو الأجور. وهذا ما يتجلى في انخفاض حصة العمل من الدخل القومي، وهو مؤشر آخر من مؤشرات الهدف ١٠. وفي الصين، على سبيل المثال، انخفضت هذه الحصة، بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٣، من ٥٣ إلى ٥١ في المائة.^{٢٥} وتنخفض حصص العمل في الهند (٣٤ في المائة في عام ٢٠١٤) وماليزيا (٣٤ في المائة في عام ٢٠١٣) والفلبين (٣٥ في المائة في عام ٢٠١٤) وقطر (١٩ في المائة في عام ٢٠١٤) والإمارات العربية المتحدة (٢٤ في المائة في عام ٢٠١٠).^{٢٦} وظلت حصة العمل على حالها في بعض البلدان (تايلند وجمهورية كوريا) بل تراجعت (الفلبين)

^{٢٢} تشمل المجالات السياسية: المرض والأمومة والشيخوخة وإصابات العمل والعجز والورثة والإعانات العائلية والبطالة. انظر:

ILO: *World Social Protection Report 2014-15: Building economic recovery, inclusive development and social justice* (Geneva, 2014).

^{٢٣} انظر:

World Bank: *Global Database of Shared Prosperity*, <http://www.worldbank.org/en/topic/poverty/brief/global-database-of-shared-prosperity>.

[اطَّلِعْ عليه في ١٦ شباط/فبراير ٢٠١٦].

^{٢٤} تعكس جميع أرقام جيني آخر سنة تتوفر بشأنها بيانات البنك الدولي: قاعدة بيانات الفقر والإنصاف، متاح على: <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=poverty-and-equity-database#>

[اطَّلِعْ عليه في ١٦ شباط/فبراير ٢٠١٦].

^{٢٥} حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى مكتب الإحصاءات الوطنية في الصين: *China Statistical Yearbook*, various years.

^{٢٦} بيانات حصة العمل، مستمدة من منظمة العمل الدولية: *Global Wage Database 2014-15*.

على الرغم من ازدياد العمل مدفوع الأجر.^{٢٧} وحصة العمل في قطاع التصنيع على وجه الخصوص في تراجع في معظم اقتصادات آسيا والمحيط الهادئ، وهي أدنى من ٢٠ في المائة في معظم البلدان التي تتوفر بيانات بشأنها. وترتفع إنتاجية الصناعة بشكل كبير في الوقت الذي تنسم فيه الأجور الحقيقية بالركود أو لا تشهد إلا نمواً بطيئاً. وتضاهي حصة العمل المنخفضة هذه تلك التي نجدها في البلدان المنتجة للنفط - نشاط كثيف الاستخدام لرأس المال. ومع ذلك، تظل حصة العمل متدنية في العديد من بلدان آسيا والمحيط الهادئ، التي تتمتع بإنتاج كثيف اليد العاملة.^{٢٨}

٣٦. وتشكل معدلات انتشار العمل للحساب الخاص والعمل المستقل المرتفعة نسبياً في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية، البالغة قرابة ٤٣ في المائة من إجمالي العمالة، عاملاً مساهماً في اتساع نطاق انعدام المساواة في الدخل. ويُعزى ذلك في جزء منه إلى الاعتماد الكبير للعاملين لحسابهم الخاص على الدخل من العمل، مقارنة بأشكال الدخل الأخرى مثل دخل رأس المال، لا سيما التحويلات الاجتماعية.^{٢٩}

٣٧. وبالإضافة إلى الجانب المتصل بالدخل، لا يزال انعدام المساواة في الأبعاد الاقتصادية الأخرى يشكل مصدر قلق. وعلى غرار الدخل، غالباً ما تتركز الثروة في القمة، وتظل التفاوتات في الفرص ذات أهمية جوهرية، حيث تحد من قدرات الأفراد منذ الولادة، بالاستناد فقط إلى الخصائص العرضية (من قبيل نوع الجنس أو مستوى تعلم الأبوين) وفي كثير من الأحيان إلى دورة ذاتية الاستدامة فيما بين الأجيال.^{٣٠} وبالإضافة إلى أوجه انعدام المساواة الاقتصادية، هناك تفاوتات ملحوظة بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية، وبين الشباب والبالغين والرجل والمرأة. والحد من انعدام المساواة بين الجنسين هو في صميم الهدف ٥.

تحقيق المساواة بين الجنسين

٣٨. تتطوي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على آثار بالنسبة إلى النمو والتنمية. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية، بالاستناد إلى النماذج الاقتصادية، إلى أن المضي في اتجاه تحقيق المزيد من المساواة بين الجنسين في سوق العمل بحلول عام ٢٠٣٠، مقارنة بخط الأساس في عام ٢٠١٥، يمكن أن يزيد من الناتج المحلي الإجمالي في آسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠٣٠ بنسبة تتراوح بين ٢,٧ و ٤,٧ في المائة.^{٣١} وتكون

^{٢٧} انظر:

B. Jetin: *Declining labour income share in Asian export-led growth economies: The role of wage-productivity de-linking in industry* (ILO, forthcoming).

^{٢٨} انظر: ILO: *Global Wage Report 2014-15* (Geneva, 2015).

^{٢٩} انظر:

ILO: *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs* (Geneva, 2015).

^{٣٠} انظر:

ILO, the International Monetary Fund, the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) and the World Bank: *Income inequality and labour income share in G20 countries: Trends, impacts and causes*, paper prepared for the G20 Labour and Employment Ministers Meeting and Joint Meeting with the G20 Finance Ministers, Ankara, Turkey, 3-4 Sep. 2015.

^{٣١} لتقييم الأثر المحتمل، أقيم تصوّران ينخفض إلى النصف في كل منهما بحلول عام ٢٠٣٠، الفارق بين الثغرة القائمة بين الجنسين في المشاركة في كل بلد (أي الفرق بين معدلات مشاركة المرأة والرجل في القوى العاملة) في عام ٢٠١٥ ومتوسط الفارق في الاقتصادات مرتفعة الدخل في العالم في عام ٢٠١٥ (١٦ نقطة مئوية). وافترض انخفاض إنتاجية العمل (٠,٥١٢ في التصور الأول و٠,٨ في التصور الثاني) بالنسبة إلى العاملات الإضافيات اللواتي يدخلن القوى العاملة، بسبب تناقص العائدات والفصل القطاعي والفوارق بين الجنسين في العمالة بدوام جزئي.

أكبر المكاسب المحتملة في جنوب آسيا التي يمكن أن تتراوح الزيادة فيها بين ٨,٠ و ١٢,٥ في المائة، وفي الدول العربية التي يمكن أن تتراوح فيها بين ٧,٣ و ١١,٤ في المائة.

٣٩. ومع ذلك، لا تزال المرأة في جميع أنحاء آسيا والمحيط الهادئ، متخلفة عن الرجل في سوق العمل.^{٣٢} ويُتوقع أن تتسع الفجوة بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠٣٠، بين معدلات مشاركة الرجل والمرأة في القوى العاملة من ٣١,٨ إلى ٣٢,٧ نقطة مئوية، مدفوعة في المقام الأول باتساع الفجوة في شرق آسيا. ومن المتوقع أن تسجل الفجوة انخفاضاً طفيفاً في جنوب آسيا من ٥١,١ إلى ٤٩,٧ نقطة مئوية، وفي الدول العربية من ٥٥,٥ إلى ٥٢,٩ نقطة مئوية، ولكن يُرجح أن تبقى الفجوة واسعة في هذه الأقاليم. بالإضافة إلى ذلك، يُتوقع أن يتراجع معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في الإقليم ككل خلال السنوات الخمس عشرة القادمة من ٤٦,٧ إلى ٤٣,٧ في المائة.

٤٠. وتتقاضى المرأة عادة أقل مما يتقاضاه نظيرها الذكر في المتوسط.^{٣٣} بيد أن ثمة تبايناً بين البلدان، حيث تتراوح الفجوة الجنسانية في الأجور بين ٣٩ نقطة مئوية في باكستان و-٥,٥ نقطة مئوية في الفلبين. وفي الدول العربية، تتراوح الفجوات الجنسانية في الأجور بين ٠,٤ في المائة في المملكة العربية السعودية و ٣٠ في المائة في الإمارات العربية المتحدة.^{٣٤} ولاحظت بعض البحوث التي أجريت مؤخراً أن الفجوة في الدخل المتاح قد ازدادت اتساعاً، في آسيا والمحيط الهادئ، بين الرجل والمرأة من ٣١ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ٣٨ في المائة في عام ٢٠١٣.^{٣٥}

٤١. كما أن ثمة فجوات جنسانية في أبعاد سوق العمل الأخرى. ويُرجح على الأغلب أن تتركز المرأة في أشكال الاستخدام الهشة، لا سيما في العمالة العائلية غير مدفوعة الأجر. وتتفق المرأة أيضاً وقتاً أطول مما ينفقه الرجل في أداء الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، لكن قياس العمل غير مدفوع الأجر لا يزال يشكل تحدياً. ومن شأن تنفيذ قرار عام ٢٠١٣ بشأن إحصاءات العمل والعمالة ونقص استخدام اليد العاملة، المنبثق عن المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل والدراسات الاستقصائية المصممة تصميمياً جيداً بشأن استخدام الوقت، أن تقدم معلومات أكثر دقة في هذا الشأن.

٤٢. بالإضافة إلى ذلك، تعمل أعداد كبيرة من النساء في الاقتصاد غير المنظم حيث يتعرضن للاستغلال ويحظين بقدر أقل من الحماية القانونية والاجتماعية. وكثيراً ما تعمل المرأة من المنزل في ظل ظروف مجهدة. وفي عام ٢٠١٥، على سبيل المثال، كان أكثر من ٣٠ في المائة من العاملات في منازلهن في مقاطعات مختارة في إندونيسيا يعملن أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع ويكسبن أقل من ٥٠ في المائة من متوسط أجر العمال

^{٣٢} انظر:

S. Dasgupta and S. Verick (eds): *The transformation of women at work in Asia: An unfinished development agenda* (New Delhi, Sage Publications, forthcoming).

^{٣٣} مكتب العمل الدولي: *المرأة في العمل: اتجاهات ٢٠١٦*، (جنيف، ٢٠١٦)، الصفحات ٤٨-٦٥.

^{٣٤} بيانات مستقاة من الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة من شتى البلدان.

^{٣٥} انظر:

In Focus: Income inequality between men and women to worsen in Asia Pacific, Euromonitor International News and Resources, 27 July 2014, available at: <http://blog.euromonitor.com/2014/07/in-focus-income-inequality-between-men-and-women-to-worsen-in-asia-pacific.html>. [اطَّلَع عليه في ٦ حزيران/يونيه ٢٠١٦]. الدخل المتاح هو صافي الدخل بعد خصم الضريبة والضمان الاجتماعي. ويستبعد هذا التقدير البلدان العربية.

المماتلين الذين يتمتعون بعقود رسمية.^{٣٦} كما يتركز عمل المرأة عادة في المهن متدنية المهارة التي يكون العديد منها هشاً وغير آمن، ومثال ذلك العمل المنزلي.^{٣٧}

٤٣. وتنتج هذه الفجوات الجنسانية عن العديد من العوامل الكامنة المؤثرة - بما في ذلك الهيكل الاقتصادي والفوارق في مستويات التعليم وفرص العمل المتاحة، ومدى توفير الرعاية، بما في ذلك حماية الأمومة. وفي بعض البلدان، ترى المرأة أن فرص عملاتها مقيدة بالأعراف الاجتماعية والثقافية أو بالسياسات التمييزية والأطر المؤسسية. وبغية التصدي لهذه الشواغل وتحقيق غايات المساواة بين الجنسين في الهدف ٥ والعمل اللائق للجميع، على النحو المنصوص عليه في الهدف ٨، تبرز الحاجة إلى أن يضطلع جميع شركائنا الاجتماعيين بتنسيق جهودهم وأعمالهم.

الإطار ٢

كسر الحواجز غير المرئية في آسيا والمحيط الهادئ وتحقيق المساواة بين الجنسين (الهدف ٥)

تتعلق إحدى الغايات في إطار الهدف ٥ بشأن المساواة بين الجنسين، بتكافؤ الفرص القيادية المتاحة للمرأة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية. ومن المهم، في هذا الصدد، النظر إلى المرأة في المناصب الإدارية.

وفي عام ٢٠١٣، شملت دراسة استقصائية أجراها مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ٤١٨ منشأة في آسيا والمحيط الهادئ على امتداد سبعة بلدان. وتشير النتائج إلى أن المرأة لا تزال تمثل مستودعاً من المواهب الذي لم يتم استغلاله كما يجب، في وقت يقيد فيه نقص المواهب والمهارات نمو قطاع الأعمال.

وقد مثلت المرأة ١٠ في المائة أو أقل من كبار المديرين في قرابة نصف الشركات (٤٥ في المائة). وبلغت نسبة النساء من المديرين التنفيذيين في الشركات المسجلة في البورصة ما يزيد قليلاً عن ٥ في المائة. ومع ذلك، ففي جزء كبير من آسيا، تواكب المرأة الرجل وتفوقه في التحصيل العلمي، وهو ما يمثل مورداً وطنياً لا يزال غير مستثمر. ويُنظر إلى المشاركة الاقتصادية للمرأة على أنها اقتصادات ذكية، وإلى التنوع الجنساني باعتباره أمراً لازماً من أجل أداء قطاع الأعمال المتمسك بالقدرة التنافسية. وفي هذا السياق، تضطلع منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال بدور رئيسي في إثارة المزيد من الوعي بمدى أهمية وجود قوى عاملة متوازنة بين الجنسين، لا سيما على مستوى كبار صنّاع القرار. وقد أجريت دراسة استقصائية مماثلة في الدول العربية التي تشجع فيها بعض البلدان المزيد من النساء على تسليق سلم المسؤوليات. وفي الإمارات العربية المتحدة، تتولى ١٠ في المائة من النساء مناصب إدارية، وتصل هذه النسبة إلى ١٢,٢ في المائة في قطر و١٥ في المائة في الأرض الفلسطينية المحتلة. غير أن الإقليم الفرعي العربي يظهر أدنى تمثيل لها في هذه المناصب عالمياً.^١

^١ انظر:

ILO (ACT/EMP): *Women in business and management: Gaining momentum in Asia and the Pacific* (Bangkok, 2015); ومكتب العمل الدولي: *المرأة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا* (بيروت، ٢٠١٦)

٣- العوامل المؤثرة في عالم العمل

٤٤. يحتل مستقبل العمل صميم مبادرات المنووية، وقد اعتُمد فعلياً في آسيا والمحيط الهادئ، وقد أعرب قرابة ٤٠ بلداً في الإقليم عن دعمه للحوارات الثلاثية الوطنية بشأن مستقبل العمل.

^{٣٦} انظر:

ILO: *Results from the homeworker mapping study in North Sumatra, West Java, Central Java, Yogyakarta, East Java and Banten*, ILO-Malaysian Administrative Modernisation and Management Planning Unit (MAMPU) Project (Jakarta, 2015).

^{٣٧} انظر:

F. Hegazy and G. Rynhart: *Enabling Environment for Sustainable Enterprises in Cambodia*, ILO-EESE (Geneva, ILO, 2014).

٤٥. كذلك، سيكون التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ مرهوناً بكيفية استجابة عالم العمل والسياسات العامة والتشريعات الوطنية في مواجهة الاتجاهات الكبرى والعوامل الخارجية السائدة. وهي تشمل التحولات الديمغرافية والتطورات التكنولوجية والتكامل من خلال التجارة والاستثمار، وجميعها تنطوي على آثار على المهارات وعلى عرض اليد العاملة والطلب عليها. وسيتعين على الإقليم أيضاً أن يتكيف مع أساليب الإنتاج والاستهلاك الأكثر استدامة بيئياً.

الضغوط الديمغرافية

٤٦. من المتوقع بين عامي ٢٠١٥ و٢٠٣٠، أن تزيد نسبة الفئة العمرية ٦٥ سنة فأكثر من سكان الإقليم من ٨ إلى ١٢ في المائة. فقد أصبح الناس يعيشون أطول من ذي قبل، وكثيراً ما يختارون مواصلة العمل أو يضطرون إلى ذلك، وتقوم الحكومات بتيسير التقاعد المتأخر.^{٣٨} وفي الوقت ذاته، ستمثل المرأة نسبة عليا في صفوف العمال المسنين. وقد شكلت شيخوخة القوى العاملة عادة سمة من سمات البلدان مرتفعة الدخل في الإقليم - أستراليا واليابان ونيوزيلندا وسنغافورة - لكن توجد هذه الخاصية أيضاً في البلدان متوسطة الدخل مثل الصين وسري لانكا وتايلند، بل وحتى في البلدان متدنية الدخل مثل بنغلاديش وميانمار. والواقع أن بلداناً عديدة يمكنها أن تشيخ قبل أن تصبح غنية - الأمر الذي يثير قلقاً بشكل خاص بالنسبة إلى البلدان ذات النظم التقاعدية المتخلفة.

٤٧. وفي شرق آسيا، يهدد التشيخ بالتسبب في نقص اليد العاملة فضلاً عن تزايد عبء الإعاقة، إذ سيوجد عدد أقل نسبياً من العمال للقيام بأود العدد المتزايد من السكان المعالين. وخلال الفترة ٢٠١٥-٢٠٣٠، سيتباطأ النمو السكاني ليبلغ ٠,٨ في المائة سنوياً، في حين سيسجل نمو القوى العاملة انخفاضاً أسرع ليبلغ ٠,٥ في المائة سنوياً.

٤٨. وستتطلب المجتمعات المتشيخة في الإقليم استجابات سياسية جديدة. وتتمثل إحداها في تشجيع المشاركة على نحو أوسع في القوى العاملة، لا سيما من جانب المرأة في الدول العربية وجنوب آسيا. ويمكن للبلدان أن تستفيد من إسهامات العمال المسنين، من خلال إدخال تكييفات على مكان العمل وتوفير الفرص للتعلم المتواصل. ويحتاج السكان المسنون إلى الاعتماد على نظم فعالة للمعاشات التقاعدية والصحة والرعاية طويلة الأجل، مع ما يترتب على ذلك من انعكاسات على عدد العاملين في مجال الرعاية. وتشمل طرق التصدي لنقص اليد العاملة تعزيز إطار متعدد الأطراف للهجرة.

٤٩. وتظهر دلائل تشيخ السكان كذلك في أجزاء أخرى من الإقليم، ولكن سيتمثل التحدي الرئيسي هنا في استحداث فرص العمل الجيدة الكافية لصالح قوة عاملة متنامية. وعلى مدى السنوات الخمس عشرة المقبلة، سيزيد عدد السكان في سن العمل (الذين تبلغ أعمارهم ١٥ سنة فأكثر) بنسبة ١,٦ في المائة سنوياً في جنوب آسيا وبنسبة ٢,٤ في المائة سنوياً في الدول العربية - مما يجعل من الملح للغاية استحداث المزيد من الوظائف اللائقة.

٥٠. وسيكون للقوى العاملة الشابة أسرع متوسط نمو سنوي في الدول العربية، حيث سيبلغ عدد الشباب بحلول عام ٢٠٣٠ نسبة ٢٤,٨ في المائة من القوى العاملة. وفي المحيط الهادئ، ستبلغ نسبتهم ١٨,٤ في المائة من القوى العاملة. ويمكن للبلدان التي بلغ عدد الشباب فيها بالفعل في عام ٢٠١٥ ما يزيد على ربع سكانها (أفغانستان والهند والعراق وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والفلبين وجزر سليمان وتيمور - ليشتي وفانواتو) أن تستفيد من القوى العاملة الشابة لديها ومن عائدها الديمغرافي عن طريق الاستثمار في المهارات واستحداث وظائف لائقة، ذلك أن نسبة الشباب في القوى العاملة ستظل عالية لبعض الوقت. وإلا فقد يواجه الشباب طوال العمر عمالة متدنية المهارات ومنخفضة الأجر، مع ما يترتب على ذلك من خطر إدامة فقر العاملين.

^{٣٨} كثيراً ما يكون ذلك بنية تخفيف الضغوط على نظم المعاشات التقاعدية.

حراك العمال

٥١. يتنقل الملايين من العمال الآسيويين عبر الحدود، وفي الغالب إلى الدول المجاورة داخل الإقليم. كما ينتقلون من جنوب وشرق آسيا، على وجه الخصوص إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي. وثمة أيضاً هجرة واسعة في المنطقة العربية التي تضم ١٢ في المائة من العمال المهاجرين في العالم - والتي يمثل فيها ٣٦ في المائة من القوى العاملة عمالاً مهاجرين دوليين. وقد أسهم الصراع في المنطقة العربية في انتقال العديد من السوريين إلى العراق، وعلى وجه الخصوص إلى لبنان والأردن حفاظاً على سلامتهم وبحثاً عن عمل. كما يسجل لبنان والأردن معدلات هجرة مرتفعة في صفوف رعاياهما إلى بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية نظراً إلى ارتفاع معدلات بطالة الشباب في هذين البلدين. وتؤدي هجرة اليد العاملة إلى تحويلات كبيرة: ففي عام ٢٠١٤، أجرى العمال المهاجرون في دول مجلس التعاون الخليجي وحدها تحويلات بقيمة ٩٢ مليار دولار أمريكي.^{٣٩}

٥٢. ويتنقل العمال أيضاً داخل البلدان من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية، بسبب التفاوتات القائمة بين هذه المناطق، حيث يتم ذلك أحياناً في حدود فترة زمنية معينة و/أو على أساس موسمي. وعلى مدى السنوات الخمس عشرة المقبلة، يُتوقع أن ترتفع نسبة عدد سكان المناطق الحضرية في آسيا والمحيط الهادئ من ٤٨ إلى ٥٦ في المائة، وإن وجدت اختلافات بين الأقاليم الفرعية.^{٤٠} ويؤدي التحضر إلى زيادة الفرص المتاحة للعمال ويعزز إجمالي الإنتاجية، ولكنه قد يفضي أيضاً إلى نقصان الوظائف والاستضعاف. والعديد من المهاجرين الريفيين إلى المناطق الحضرية يؤول بهم الأمر إلى الاقتصاد غير المنظم وإلى أشكال الاستخدام الهشة - حيث يعملون أساساً كعمال بناء أو تجار شوارع أو جامعي نفايات أو عمال نقل أو عمال منزليين أو كعاملين في منازلهم في إطار نُظم "التعاقد من الباطن" الصناعية.^{٤١} وسيتعين على الحكومات أن تعزز التنمية الحضرية الشاملة وأن تيسر الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

ستؤد التكنولوجيا وظائف جديدة، لكنها ستؤدي إلى إلغاء بعض الوظائف القائمة

٥٣. تحدثت تغييرات تكنولوجية في العديد من المجالات، بما فيها الزراعة وكفاءة الطاقة والأدوات الآلية والتكنولوجيات ذات الصلة بالمعلومات. وللتكنولوجيات الجديدة إمكانات واسعة النطاق، لم تتحقق بعد، تمتد أبعد من تأثيرها المباشر في سوق العمل. وزيادة فرص الحصول على التكنولوجيات الجديدة في عالم لم يشهد أبداً تطوراً تكنولوجياً أسرع ولا أكثر انتشاراً، تحمل في ثناياها بشائر ومزلق على السواء فيما يتصل بعالم العمل. ويمكن لإقليم آسيا والمحيط الهادئ، كحد أدنى، أن يتوقع حدوث تغييرات في سوق العمل، ذلك أن المهن (والمهارات) تتقادم وتُستحدث أخرى جديدة.

٥٤. ويؤدي التغيير التكنولوجي إلى التمكين من تحقيق النمو والإنتاجية وتعزيز جودة المنتجات وتوليد إمكانية زيادة الإيرادات، ويمكن أن يحسن السلامة والصحة المهنيين.^{٤٢} وفي غضون ذلك، يمكن أن يفضي أيضاً إلى فقدان الوظائف.

^{٣٩} انظر: World Bank: Migration and Remittances data, April 2016.

^{٤٠} رغم ارتفاع مستوى التحضر في جنوب آسيا من نقطة بداية منخفضة بكثير، فإنه سيظل متدنياً للغاية، حيث سيبلغ ٤٢ في المائة في عام ٢٠٣٠.

^{٤١} انظر:

ILO: *Statistical report of the Decent Work Decade 2006–15: Asia–Pacific and the Arab States* (Bangkok, 2016).

^{٤٢} تستحق التكنولوجيات ذات الصلة بالمعلومات أن تولى اهتماماً خاصاً. ومن خلال زيادة سرعة وقدرة تخزين المعلومات وتحليلها ونشرها زيادة هائلة، فهي لا تزيد سرعة التطورات التكنولوجية في جميع مجالات الأنشطة الاقتصادية فحسب، ولكن تؤثر أيضاً تأثيراً مباشراً في الطريقة التي تنتظم بها الأسواق عن طريق خفض تكاليف المعاملات وزيادة كفاءة السوق.

٥٥. وستزيح التكنولوجيا بعض أشكال العمل في بعض القطاعات. أما في حالات أخرى فإنها ستستكمل الوظائف القائمة، حيث ستؤدي إلى تحسين إنتاجية صاحب الوظيفة. وتتوقف معرفة ما إذا كانت التكنولوجيا تستكمل وظيفة ما أو تزيحها، على مستوى المهارات المطلوب إلى حد كبير. وكلما ارتفع مستوى المهارات، كلما ازدادت احتمالات أن تكون التكنولوجيا مكملة للوظيفة، رغم أن ذلك لا يستبعد بتاتا احتمال الاستعاضة عنها، على سبيل المثال، بفعل التقدم السريع في مجال الذكاء الاصطناعي و"البيانات الكلية". وتبين الدراسات أن بعض الأعمال اليدوية متدنية المهارات، لا سيما الأعمال الروتينية وغير المعرفية، يجري معالجتها ألياً من خلال التكنولوجيات الجديدة.^{٤٣} وقد يفضي ذلك إلى فقدان الوظائف على المدى القصير. وسيتباين مدى الخسائر المحتملة في الوظائف رهناً بهيكل الإنتاج القائم، والسياسات والأطر المؤسسية، وقد تتراوح بين ٢٧ في المائة في تايلند و٢٣ في المائة في فيجي، و٥ في المائة في الهند، حسب التقديرات^{٤٤}. وخلصت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية بشأن اقتصادات رابطة أمم جنوب شرق آسيا+٥ إلى أن العمال الأكثر عرضة للخطر هم النساء والعمال الأقل تعليماً.^{٤٥}

٥٦. وإلى جانب استكمال الوظائف القائمة أو الاستعاضة عنها، يُرجح أن يستحدث الابتكار التكنولوجي مهناً جديدة تماماً. غير أن تحقيق هذه الإمكانيات لن يحدث من دون احتكاكات، ومن شأن عوامل أخرى – من قبيل الافتقار إلى الهياكل الأساسية والتحصيل العلمي والإدارة السديدة والآليات المؤسسية – أن ترسم أيضاً معالم مستقبل العمل. وما لم يتم التصدي لهذه القيود، فقد يبقى تحقيق الآثار الإيجابية المحتملة للتغيير التكنولوجي متعزراً على المدى المتوسط.^{٤٦}

٥٧. ومن المؤشرات الاستدلالية المفيدة على استيعاب التكنولوجيا الرقمية نسبة السكان الذين يتمتعون بإمكانية الوصول إلى شبكة الإنترنت. ويعتبر الناس في البلدان ذات المستويات المرتفعة من فرص الوصول إلى الشبكة أكثر ميلاً إلى الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أنشطة العمل اليومية. وفي أمريكا الشمالية على سبيل المثال، في عام ٢٠١٤، بلغت نسبة الوصول إلى شبكة الإنترنت ٨٧ في المائة، في حين بلغت هذه النسبة في أوروبا ٧٨ في المائة. وفي آسيا والمحيط الهادئ ككل، بلغت هذه النسبة ٣٤ في المائة فقط، وإن كان ذلك يخفي أوجه تفاوت كبيرة – من اليابان (٩١ في المائة) ونيوزيلندا (٨٦ في المائة) وأستراليا (٨٥ في المائة) إلى قرابة ١٦ في المائة في جنوب آسيا.^{٤٧}

٥٨. ومع ذلك، ستكون سرعة الاعتماد خاضعة لتقرير الأسعار النسبي، على سبيل المثال، يعتبر الاستثمار في مجال الروبوتيات المدخرة لليد العاملة في قطاع التصنيع أكثر اقتصاداً في بعض الأماكن مقارنة بغيرها. ويتوفر في العديد من البلدان في الإقليم عرض وافر من اليد العاملة التي تظل أرخص من التكنولوجيا التي قد تزيحها. غير أن الروبوتات أصبحت أقل تكلفة، وباتت بالتالي متاحة بشكل أكبر لصغار المصنعين.^{٤٨}

^{٤٣} انظر:

D. Campbell and P. Egger: *The future of work in Asia–Pacific: What do the disparate trends portend?* Background paper for the 16th Asia and the Pacific Regional Meeting 2016 (Bangkok, ILO, forthcoming).

^{٤٤} انظر: ADB: *Key Indicators for Asia and the Pacific 2015* (Manila, 2015). وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي:

<http://www.adb.org/sites/default/files/publication/175162/ki2015.pdf>

[اطَّلِع عليه في ١٣ أيار/ مايو ٢٠١٥].

^{٤٥} انظر: ILO: *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, op. cit.

^{٤٦} انظر:

Campbell and Egger: *The future of work in Asia–Pacific: What do the disparate trends portend?*, op. cit.

^{٤٧} حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى مؤشرات التنمية العالمية الصادرة عن البنك الدولي.

^{٤٨} انظر: ILO: *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, op. cit.

بالإضافة إلى ذلك، فإن اقتصادات الأسعار تُسهم بشكل مختلف في سياقات أخرى - على سبيل المثال، كان من شأن نشر أجهزة الهاتف المحمول اليدوية التي عرفت انتشاراً بعيد المدى في البلدان متدنية الدخل، أن أعاد بالفعل رسم معالم الأسواق وعلاقات الاستخدام. وهناك أيضاً اتجاه متزايد نحو تعميم عمليات الأتمتة والاعتماد على الإنسان الآلي لرفع إنتاجية العمال الموجودين، وليس بالضرورة لتحل محلهم.^{٤٩}

٥٩. وثمة جانب آخر للتغير التكنولوجي الذي سبقت ملاحظته في الإقليم، وهو التحول في علاقات الاستخدام. ويمكن للتكنولوجيات الجديدة أن تسهل استخدام الناس في أشكال الاستخدام غير المعتادة، بما فيها العمل بالقطعة ونظم التعاقد من الباطن. وعلى سبيل المثال، يكون سائق سيارة الأجرة، في الأسواق الخاصة والوظيفة للنقل مقابل أجر، في معظم الأحيان عاملاً بأجر. ويُصنف سائق أوبر، الذي يؤدي نفس العمل باعتباره عاملاً لحسابه الخاص.^{٥٠} ومن عواقب تجزئة السوق القائمة هو أنها ستؤدي إلى إيجاد أطراف رابحة وأخرى خاسرة في إطار عملية التغير التكنولوجي. وبالتالي، فإن التحديات المقبلة ليست فردية صرفاً، ولكنها أيضاً تحديات مؤسسية وسياسية. لذا، سيكون من المهم تحديث مؤسسات سوق العمل والارتقاء بها لمعالجة آثار عملية إزاحة الوظائف الناتجة عن التكنولوجيا، وضمان تحقيق العمل اللائق في أنواع الاستخدام الجديدة. ومما لا يقل أهمية عن ذلك هو إرساء أسس التعليم والمهارات للتحضير للمهن والتغييرات الجديدة عند حدوثها.

الإطار ٣

الارتقاء بالمهارات من أجل مستقبل العمل في إقليم رابطة أمم جنوب شرق آسيا الفرعي

إن الابتكارات التكنولوجية الحديثة أخذت في تحويل مكان العمل في جميع أنحاء إقليم رابطة أمم جنوب شرق آسيا الفرعي. وتشهد القطاعات الحيوية للاقتصاد والوظائف في صناعات السيارات والإلكترونيات والألبسة والأحذية، وغيرها من الصناعات، تطورات مستمرة ومتزايدة ناجمة عن الحاجة إلى تعزيز الكفاءة وجودة المنتج وخفض التكاليف التشغيلية.

وقد أجرى مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في منظمة العمل الدولية والمكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ بحثاً جديداً بشأن كيفية تأثير التكنولوجيا في إقليم رابطة أمم جنوب شرق آسيا الفرعي. وتشير النتائج إلى أن عملية الأتمتة تتسارع، وهو ما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتوفير ظروف عمل أكثر أماناً وإزاحة بعض الوظائف متدنية المهارات. وعلى سبيل المثال، شهد ٦٠ في المائة من موردي السيارات الذين شملتهم الدراسة زيادات كبيرة في الأتمتة في السنوات الأخيرة، وذلك أساساً نتيجة الحاجة إلى الحد من التكاليف. ومع ذلك، لا تزال المنشآت تواجه عقبتين كبيرتين أمام استيعاب التكنولوجيا: ارتفاع تكلفة رأس المال الثابت والافتقار إلى العمال ذوي المهارات لاستخدام التكنولوجيا الجديدة. وفي هذا الصدد، أشارت أكثر من ٦٥ في المائة من المنشآت إلى الحاجة إلى المزيد من العمال ذوي المهارات العالية.

ويجب التعجيل في جهود ارتقاء إقليم رابطة أمم جنوب شرق آسيا الفرعي في سلم المهارات من أجل الاستفادة من الفرص العديدة التي تتيحها هذه الديناميات. وينبغي لأصحاب العمل أن يعملوا، أكثر من أي وقت مضى، على نحو وثيق مع مؤسسات تطوير التعليم والمهارات والحكومات لتعزيز مهارات القوى العاملة وأن يضعوا أساليب جديدة لإدارة أنشطة إعداد المهارات. ومن الأهمية بمكان تعزيز المهارات الأساسية مثل العمل الجماعي والتفكير الإبداعي والنهوض بالكفاءات التقنية ذات الصلة بتشغيل التكنولوجيات الجديدة، بغية تمكين إقليم رابطة أمم جنوب شرق آسيا الفرعي من تسخير موجة التكنولوجيا للحفاظ على ديناميته الاقتصادية.

^١ يستند البحث إلى دراسات حالة إفرادية قطاعية معمقة، ومقابلات مع كبار أقطاب الصناعة، وأكثر من ٤ ٠٠٠ رد على الدراسة الاستقصائية من المنشآت في قطاع التصنيع وقطاعات الخدمات وقرابة ٣ ٠٠٠ رد على الدراسة الاستقصائية من طلاب الجامعات والتعليم والتدريب المهنيين والتقنيين. انظر:

ILO: ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises (Bangkok, 2016).

^{٤٩} انظر: Campbell and Egger، المرجع نفسه.

^{٥٠} انظر:

ILO: Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects (Geneva, 2016).

الاتفاقات التجارية الإقليمية تعزز التكامل

٦٠. يمثل إقليم آسيا والمحيط الهادئ قرابة ٤٠ في المائة من الصادرات والواردات العالمية، وهو مدمج إدماجاً وثيقاً في سلاسل القيم العالمية والإقليمية. ومع ذلك، فقد تباطأ النمو في التجارة والاستثمار على السواء بشكل كبير، مفضياً إلى مشاكل محتملة بالنسبة إلى هذا الإقليم الموجه نحو التصدير.

٦١. ومع ذلك، يُرجح أن تزيد العمالة المرتبطة بالتجارة، نتيجة الاتفاقات الإقليمية مثل الاتفاق المؤسس للجماعة الاقتصادية التابعة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا. والمباحثات جارية أيضاً من أجل إقامة شراكة اقتصادية إقليمية شاملة تضم رابطة أمم جنوب شرق آسيا وستة من شركائها في الحوار: أستراليا والصين والهند واليابان وجمهورية كوريا ونيوزيلندا. بالإضافة إلى ذلك، هناك الشراكة الاقتصادية الاستراتيجية للمحيط الهادئ، التي تضم بلداناً من قبيل أستراليا وبروني دار السلام واليابان وماليزيا ونيوزيلندا وسنغافورة وفيتنام. كما تجري حالياً مناقشة خطط الصين للتفاوض بشأن الاتفاقات التجارية الحرة الثنائية مع ٦٥ بلداً في إطار مبادرة حزام واحد، طريق واحد.^{٥١}

٦٢. ومن شأن الاتفاقات الإقليمية أن تسهل حراك اليد العاملة واستحداث فرص عمل جديدة. وعلى سبيل المثال، يمكن للتنفيذ الكامل للجماعة الاقتصادية التابعة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠٢٥ أن ينشئ قرابة ١٤ مليون فرصة عمل إضافية.^{٥٢} وبحلول عام ٢٠٣٠، يمكن أن تكون المكاسب المحتملة من الوظائف كبيرة بفعل التحرير والتمهين الكاملين للتجارة بين جميع بلدان آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية. وبالنسبة إلى آسيا والمحيط الهادئ، فإن ذلك قد يفضي إلى زيادة في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٢,٠ في المائة وزيادة في العمالة بنسبة ٠,٩ في المائة. وبالنسبة إلى الدول العربية، فمن شأن ذلك أن يسفر عن زيادة في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٤,٦ في المائة وزيادة في العمالة بنسبة ١,٨ في المائة.^{٥٣} ويمكن أن تنشئ الشراكة بين بلدان المحيط الهادئ أيضاً نمواً إضافياً في العمالة في الإقليم بنسبة ١,١ في المائة بحلول عام ٢٠٣٠.^{٥٤}

٦٣. غير أن المنافع الناتجة عن هذه الاتفاقات لن تتوزع توزيعاً متساوياً على جميع القوى العاملة. ولن تكون جميع الوظائف الجديدة لائقة. وقد خلصت دراسة أجراها مصرف التنمية الآسيوي بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية إلى أن المكاسب المتأتية عن الجماعة الاقتصادية التابعة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا ستكون أقل بالنسبة إلى النساء. كما ستقل هذه المنافع بالنسبة إلى العمال ذوي المهارات المتدنية: إذ لا تنطبق ترتيبات الاعتراف المتبادل الخاصة بالعمال المهاجرين إلا على مجموعة فرعية من المهن عالية المهارات - تمثل قرابة ١ في المائة من إجمالي العمالة. وبشكل عام، قد يعاني العمال ذوي المهارات المتدنية إذا كانت الاتفاقات التجارية تؤدي إلى تنافس نوعية الوظائف. وقد تكون نسبة العمالة المستضعفة من الوظائف الجديدة المستحدثة

^{٥١} اعتباراً من نيسان/ أبريل ٢٠١٦، أبرمت الصين ١٢ اتفاقاً للتجارة الحرة شملت: شيلي وهونغ كونغ (الصين) وتايوان (الصين) وكوستاريكا وأيسلندا وباكستان وبيرو وسنغافورة وسويسرا، ويجري التفاوض حالياً بشأن ثمانية اتفاقات أخرى مع أستراليا واليابان وجمهورية كوريا والنرويج وسري لانكا والشراكة الاقتصادية الإقليمية الشاملة ورابطة أمم جنوب شرق آسيا ومجلس التعاون لدول الخليج العربية.

^{٥٢} انظر:

ADB and ILO: *ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity*, op. cit.

^{٥٣} المرجع نفسه. يمكن أن يسفر ذلك عن زيادة في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٢,٠ في المائة وزيادة في العمالة بنسبة ٠,٩ في المائة. وبالنسبة إلى الدول العربية، من شأن ذلك أن يسفر عن زيادة في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٤,٦ في المائة وزيادة في العمالة بنسبة ١,٨ في المائة.

^{٥٤} انظر:

K. Kim and F. Zhai: *Economic and labour market impacts of economic integration in Asia-Pacific and the Arab States*, Technical brief for the ILO's Asia and the Pacific Regional Meeting 2016 (Bangkok, ILO, forthcoming).

كبيرة. وسيقتضي التصدي لهذه التحديات التزاماً ثلاثياً لتحسين ظروف العمل والحقوق في العمل. كما ستحتاج البلدان إلى تطوير النظم والقدرات لإنفاذ هذه الاتفاقات، لا سيما بالنسبة إلى الفئات المستضعفة والنساء والعمال المهاجرين.

٦٤. وفيما يتعلق باتفاق الشراكة بين بلدان المحيط الهادئ، يُلزم الفصل الأخير الجهات الموقعة بالتقيد بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. بالإضافة إلى ذلك، وقعت ثلاثة بلدان من آسيا والمحيط الهادئ – بروني دار السلام وماليزيا وفيتنام – على "خطط الارتباط" الثنائية مع الولايات المتحدة في إطار الشراكة بين بلدان المحيط الهادئ، التي يمكن أن تكون بعيدة الأثر، في حال ما إذا طبقت ونُفذت جميع الاتفاقات بشكل كامل. ومن بين الالتزامات الأخرى، وافقت فيتنام على السماح بإنشاء منظمات عمال لن تكون مطالبة بالانتساب إلى الهيكل النقابي الوحيد السائد. ووافقت ماليزيا على الحد من القيود المفروضة على تسجيل نقابات العمال والمفاوضة الجماعية وحق الإضراب وحقوق المهاجرين في تولي مناصب القيادة النقابية. والتزمت بروني دار السلام بإدخال تغييرات إلى القوانين بشأن تسجيل نقابات العمال والحماية من تدخل صاحب العمل والسماح بالمفاوضة الجماعية واعتماد حد أدنى للأجور لعمال القطاع الخاص وحق الإضراب.

٦٥. وستتأثر العمالة في الإقليم أيضاً بالصكوك التجارية الأخرى. وعلى سبيل المثال، يستخدم الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة نظام الأفضليات المعمم. وهو يوفر حماية أكبر للعمال نظراً إلى أن التخفيضات الجمركية تشترط التقيد بمعايير العمل الدولية الأساسية. بالإضافة إلى ذلك، هناك نظام الأفضليات المعمم + الأفضليات المعززة، الذي يزيل التعريفات الجمركية تماماً بالنسبة إلى البلدان التي تصدق على الاتفاقيات الدولية الأساسية المتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق العمل والبيئة والإدارة السديدة وتطبيقها. وتتلقى منغوليا وباكستان حالياً مساعدة منظمة العمل الدولية في هذا الصدد.

٦٦. كذلك، تتيح الاتفاقات التجارية والجماعات الاقتصادية الإقليمية وتمويل البنية التحتية، بما في ذلك المصرف الآسيوي للاستثمار في البنى التحتية، المنشأ حديثاً، ومصرف التنمية الجديد الذي أسسته دول بريكس (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا)، فرصاً لتحسين الامتثال في مكان العمل - عن طريق ربط الحوافز الاقتصادية ومعايير الأهلية ورصد الأداء بمعايير العمل الدولية المصدق عليها والمُعترف بها. وفي هذا الصدد، يتمثل أحد الأطر المرجعية في إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسية الاجتماعية. وفي الوقت ذاته، لا يزال منتدى التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ يشكل أداة مهمة لتقاسم المعارف لتسهيل الحوار والتعاون الإقليميين.

الارتقاء بسلاسل التوريد والإمداد العالمية

٦٧. تشكل المنشآت في آسيا والمحيط الهادئ الجهات الموردة الرئيسية في سلاسل القيم العالمية - وهو ما يمثل ٦٠ في المائة من الوظائف في الإقليم، وتكون عادة في قطاعات مثل الألبسة والإلكترونيات والسيارات، ولكن أيضاً على نحو متزايد في الزراعة والخدمات ذات الصلة بالرعاية^{٥٥} ويمكن أن توجد قواعد التوريد الرئيسية، على سبيل المثال، في بنغلاديش وكمبوديا والصين والهند وإندونيسيا والأردن وباكستان والفلبين وسري لانكا وتايلاند وفيتنام. ومن الناحية التاريخية، شمل ذلك أساساً المهام كثيفة اليد العاملة وذات القيمة المضافة المتدنية، لكن بدأ ظهور علامات تدل على حدوث تحسن. وفي الصين والهند، على سبيل المثال، انخفضت نسبة الصادرات الصناعية التي كانت كثيفة اليد العاملة، بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٤، انخفاضاً ملحوظاً مع ما يقابل ذلك من نمو في الصادرات عالية المهارات وكثيفة التكنولوجيا. وسُجّلت تحسينات مشابهة في فيتنام. ومع ذلك، لا يزال العمل كثيف اليد العاملة يمثل في بنغلاديش وكمبوديا قرابة ٩٥ في المائة من الصادرات.^{٥٦}

^{٥٥} انظر: ILO: World Employment and Social Outlook: Trends 2016, op. cit.

^{٥٦} الحسابات التي أعدها موظفو منظمة العمل الدولية استناداً إلى الإحصاءات التجارية للأونكتاد: <http://unctadstat.unctad.org/wds/TableView/tableView>

[اطَّلِعْ عليه في ٦ حزيران/يونيه ٢٠١٦].

٦٨. وبينت الدراسات التي أعدتها منظمة العمل الدولية أن نمو سلاسل التوريد والإمداد العالمية أتاح فرصاً لاستحداث فرص العمل، لكنه اقترن بنسبة عليا من أشكال الاستخدام غير المعتادة إلى جانب ترتيبات تعاقدية غير مأمونة^{٥٧} بالإضافة إلى ذلك، قد يواجه العاملون في سلاسل التوريد والإمداد العالمية صعوبات في الانضمام إلى نقابات العمال أو في الحصول على تغطية اتفاقات المفاوضة الجماعية^{٥٨}.

٦٩. غير أن ثمة مبادرات في الإقليم لتحسين الإدارة في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، ويمكن الاستناد إليها. وعلى إثر كارثة مبنى رانا بلازا، أبرمت حكومة بنغلاديش والاتحاد الأوروبي اتفاق الاستدامة، الذي يهدف إلى تعزيز التحسينات المتواصلة في حقوق العمل والسلامة في المصانع في قطاع الألبسة الجاهزة ومشغولات الإبرة. وتعمل برامج العمل الأفضل لمنظمة العمل الدولية في كمبوديا وإندونيسيا والأردن وميانمار والفلبين وفيتنام مع الحكومات والمصانع لتحسين ظروف العمل. وفي تايلند، خضعت الصادرات من الأغذية البحرية للتدقيق، وقد أبرز عدد من التقارير التي أعدت في السنوات الأخيرة أشكال العمل غير المقبولة في صناعة صيد الأسماك والأغذية البحرية^{٥٩} ومنذ ذلك الحين، بُذلت جهود لتعزيز التشريعات وتكثيف عمليات تفتيش العمل وقامت حكومة تايلند والقطاع الخاص ومنظمات العمال والمنظمات غير الحكومية بتنفيذ عدد من التدخلات. ويستخدم الكثير من الشباب في بلدان تشمل الهند والفلبين في سلاسل التوريد والإمداد في الصناعات الناشئة، من قبيل خدمات العمليات التجارية، وسيتم رصد ظروف عملهم فيها^{٦٠} وقد أظهرت الدروس المستخلصة من هذه التجارب أن هناك مجالاً لمزيد من التفاعل والتعاقد بين الهيئات المكونة الثلاثية، بغية تحسين إدارة ورصد ظروف العمل في سلاسل التوريد العالمية^{٦١} كما أشارت استنتاجات مناقشة مؤتمر العمل الدولي بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية إلى الحاجة إلى نُظم الإدارة السديدة المناسبة وإلى تدابير تتخذها الحكومات والشركاء الاجتماعيون لتحقيق الاتساق بين النتائج الاقتصادية والعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية^{٦٢}.

^{٥٧} انظر:

ILO: *World Employment and Social Outlook: Trends 2016*, op. cit.; ILO: *Non-standard forms of employment*, Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015).

^{٥٨} مكتب العمل الدولي: *العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية*، التقرير الرابع، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦.

^{٥٩} خلصت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٣ عن ظروف صيادي الأسماك إلى أن ١٧ في المائة من المجبيين واقعين في ربكة العمل الجبري.

^{٦٠} انظر:

“At the front of the back office”, in *The Economist* (June 2012), at: <http://www.economist.com/node/21557350>; and ILO book sheds light on working conditions in the remote work industry, ILO press release (July 2010), at: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_142686/lang--en/index.htm

[اطَّلَع عليه في ١٢ أيار/ مايو ٢٠١٦].

^{٦١} مكتب العمل الدولي: *العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية*، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦ (جنيف).

^{٦٢} مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية: قرار واستنتاجات مقدمة ليعتمدها المؤتمر (جنيف، ٢٠١٦).

تخصير الإنتاج والوظائف

٧٠. إن الازدهار الاقتصادي والتقدم الاجتماعي في هذا الإقليم، مهددان بالتدهور البيئي وتغير المناخ، مع ما يترتب على ذلك من آثار ضارة على الوظائف وسبل العيش. وتتسبب الظروف المناخية الشديدة في قسط كبير من الأضرار، على نحو ما شوهد في بنغلاديش والفلبين والمحيط الهادئ^{٦٣} وإقليم آسيا والمحيط الهادئ هو أكثر الأقاليم تأثراً على مستوى العالم فيما يتعلق بهذه الظواهر المناخية القصوى، حيث يمثل أكثر من ٦٠ في المائة من الوفيات الناجمة عن هذه الظواهر في العالم و ٩٠ في المائة من الوفيات التي نجمت عن الكوارث الطبيعية خلال العقد الماضي. كما يمثل نصف الأضرار الناجمة عن الكوارث الطبيعية، التي تهيم عليها الكوارث الهيدرولوجية مثل العواصف^{٦٤} وهذه هي بالتحديد الكوارث التي يُقدر أن تشهد زيادة حسب تصورات تغير المناخ. وقد كانت الأضرار الاقتصادية شديدة بوجه خاص في الزراعة نظراً لهيمنة هذا القطاع من حيث سبل العيش. وبالتالي، فإن النساء اللواتي تشاركن بكثافة في كثير من الأحيان في الإنتاج الزراعي والغذائي توجدن في الواجهة الأمامية للتعامل مع آثار تغير المناخ.

٧١. وتبين دراسات منظمة العمل الدولية أن الانتقال إلى اقتصاد أكثر اخضراراً ومنخفض الكربون خلال العقدين المقبلين يمكن أن يولد ما يصل إلى ٦٠ مليون فرصة عمل إضافية في جميع أنحاء العالم^{٦٥} وقد تنشأ هذه الفرص من أحدث القطاعات، من قبيل الطاقة المتجددة وإعادة التدوير والخدمات الخضراء والسياحة البيئية، إنما قد تنشأ أيضاً عن تحويل الموارد والقطاعات كثيفة الكربون مثل الزراعة وصيد الأسماك والحراجة والتصنيع والبناء والنقل. ومن المرجح أن يمثل إقليم آسيا والمحيط الهادئ باقتصاداته الناشئة الكبيرة، العديد من هذه الوظائف إذا ما عززت أساليب الإنتاج الأكثر مراعاة للبيئة.

٧٢. ويزخر الإقليم بأمثلة جيدة على المبادرات الابتكارية التي يمكن أن يقتبسها الآخرون - من قبيل الصفقة الخضراء الجديدة في جمهورية كوريا، وسياسة الصين المتعلقة بإدراج الاستدامة البيئية في السياسات الإنمائية الوطنية. ويرتبط العديد من هذه الوظائف الجديدة بالطاقة المتجددة. ويتمثل مصدر رئيسي آخر للوظائف الخضراء في إعادة تدوير النفايات. ومع ذلك، لا تعتبر جميع الوظائف في مجال إعادة التدوير والطاقة المتجددة "لائقة" نظراً إلى أن هذه الوظائف تنطوي في كثير من الأحيان على عمالة غير منظمة في ظروف عمل سيئة. وفي الفترة ٢٠١٠-٢٠١٤، بالنسبة إلى مجموعة من بلدان آسيا والمحيط الهادئ - بنغلاديش والهند وإندونيسيا

٦٣ في عام ٢٠٠٧، في بنغلاديش على سبيل المثال، عطل إعصار سيدر سير عمل مئات الآلاف من المنشآت الصغيرة وألحق أضراراً بزهاء ٥٦٧ ٠٠٠ وظيفة. وفي عام ٢٠١٣، دمر إعصار يولندا أجزاء من وسط الفلبين، فتضرر بذلك ٦ ملايين عامل. وأعقب ذلك إعصار هاجوبيت، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، مما أضر بزهاء ٨٠٠ ٠٠٠ عامل. كما تضرر إقليم المحيط الهادئ الفرعي مراراً من جراء الأعاصير، مما أدى إلى حدوث فيضانات في فيجي في عام ٢٠١٢ وجزر سليمان في عام ٢٠١٣. وبلغت الخسائر ما مجموعه ٥٠٤ ٠٥٠ يوم عمل و ١,٦ مليار فاتو من الدخل الشخصي عندما ضرب إعصار بام فانواتو في عام ٢٠١٥. وفي شباط/فبراير ٢٠١٦، ضرب الإعصار المداري ونستون من الفئة الخامسة الشطر الغربي والشمالي من فيجي، اللذين تقطنهما ٥٥ في المائة من القوى العاملة الوطنية.

٦٤ انظر:

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP): *Statistical Yearbook for Asia and the Pacific 2013* (Bangkok, 2013). See: Did you know? F5. Natural disasters, p. xiii; and section F. Environment: F5. Natural disasters, pp. 207-214.

٦٥ انظر:

ILO: *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy* (Geneva, 2012).

وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي:

http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_181836/lang--en/index.htm

[أطلع عليه في ١٢ أيار/مايو ٢٠١٦].

وماليزيا ومنغوليا والفلبين - كانت نسبة الوظائف الرئيسية ذات الصلة بالبيئة لا تزال تشكل أقل من ١٠ في المائة من إجمالي العمالة، وتراوحت الوظائف الخضراء بين ٢ و٤ في المائة من إجمالي القوى العاملة.^{٦٦}

٧٣. وعليه، هناك مجال واسع لاستحداث الوظائف من خلال الإنتاج والاستهلاك الأكثر استدامة. ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، يمكن أن تكون قرابة ٢ في المائة من الوظائف العالمية، ووظائف خضراء بحلول عام ٢٠٣٠. وفي الإقليم، قد يعني ذلك ٥٠ مليون وظيفة خضراء.^{٦٧} ويكتسي ذلك أهمية كبرى في ضوء اتفاق باريس، وهو اتفاق عالمي اعتمده مؤتمر الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ في عام ٢٠١٥، ويشدد على أهمية تحقيق "انتقال عادل" للقوى العاملة كجزء من التحول نحو اقتصاد مستدام ومنخفض الكربون. وبقتضي مثل هذا الانتقال إيجاد عمل لائق ووظائف جيدة. وستكون المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن الانتقال إلى اقتصاد أكثر اخضراراً عنصراً أساسياً لرسم معالم السياسات. وبناءً على ذلك، سيكون من الضروري التحسب لفقدان الوظائف في القطاعات كثيرة الانبعاثات والمفرطة في استخدام الموارد، والتخفيف من حدته وفي الوقت ذاته استباق متطلبات المهارات بالنسبة إلى الوظائف الجديدة والناشئة والنظر في سبل تمويل التكنولوجيا الخضراء ودعم البنية التحتية.

٤- بناء مستقبل يشمل الجميع بالترافق مع العمل اللائق

٧٤. توجد إذن، فرص وتحديات في عالم العمل في آسيا والمحيط الهادئ - لكن التصورات ستتوقف على عدد من السياقات. وأحدها قطعاً هو أنه ستحدث تغيرات في سوق العمل. وستحدد مدى أهلية بلدان الإقليم للتعامل مع هذه التغيرات مدى قدرتها على تحقيق مكاسب من ديناميات سوق العمل المتطورة التي تركز على التكنولوجيا والتكامل والديمقراطية وتغير المناخ. ومن القضايا الأساسية معرفة كيف يمكن استخدام الفوائد الناتجة عن مكاسب الإنتاجية من التغير التكنولوجي والتكامل بهدف تعزيز النمو الإجمالي الشامل في الإقليم بحيث "لا يتخلف أحد عن الركب" - وهو هدف برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. ودور السياسة العامة في التصدي لهذه التحديات وإرساء أسواق عمل شاملة، أمر بالغ الأهمية.

٧٥. وهناك دلائل توحى بأن الفوارق يمكن أن تتسع بين مختلف بلدان الإقليم، وكذلك بين مختلف فئات العمال في أسواق العمل المجزأة أصلاً - مثلما هو الحال بين العمال ذوي المهارات المتدنية والعمال ذوي المهارات العالية، والمرأة والرجل والمهاجرين وغير المهاجرين والشباب والمسنين وغيرهم، والعمال الريفيين والحضريين.

٧٦. وثمة اتجاه يُحتمل أن يستمر ويترسخ، ألا وهو اللجوء إلى أشكال الاستخدام غير المعتادة، التي تشمل العمل المؤقت أو العمل بدوام جزئي أو الإيفاد السريع للعامل لتأدية عمل محدد أو العمل التعاقدية. ومن الواضح، استناداً إلى الدراسات الاستقصائية الحالية التي أجرتها منظمة العمل الدولية، أن أشكال الاستخدام الجديدة هذه تشهد تزايداً، وربما سيتواصل تزايدها في المستقبل القريب.^{٦٨} وفي الصين، في عام ٢٠١٠، بلغت

^{٦٦} انظر:

ILO: *Green jobs mapping studies in Asia (2010–12)* (Bangkok, 2013); ILO and Economic Policy and Competitiveness Research Center: *Green jobs mapping in Mongolia* (Ulaanbaatar, 2014).

^{٦٧} انظر:

ILO: *Global challenges for sustainable development: Strategies for green jobs* (Geneva, 2008); Asia Business Council: *Addressing Asia's new green jobs challenge*, ILO background paper for Green jobs for youth: An ILO knowledge sharing event on what works in youth employment in the transition to a green economy, Hong Kong, China, 2009.

^{٦٨} انظر:

ILO: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit.

نسبة العمال المستخدمين في أشكال العمل غير المعتادة ٦٣ في المائة.^{٦٩} وفي كمبوديا (٢٠١٢) وباكستان (٢٠٠٨-٢٠٠٩)، تجاوزت هذه النسبة ٥٠ في المائة. وفي الفلبين (٢٠٠٩)، كان واحد من كل أربعة عاملين بأجر يشغل وظيفة غير معتادة.^{٧٠} وفي الهند، في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢، مثل العمل التعاقد في قطاع التصنيع المنظم ٣٤,٦ في المائة من الأشخاص المستخدمين، بعد أن كان يمثل ٢٠,٣ في المائة في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١.^{٧١} وكلما ابتعد العمال عن العلاقات التقليدية بين صاحب العمل والمستخدم، فإنهم يتخلون عن العديد من المنافع المرتبطة بها من حيث الأمن الوظيفي والأجر المنظم والحماية الاجتماعية وتشريعات العمل الداعمة. وقد يزيد ذلك من معدلات انعدام المساواة.

٧٧. وما لم تتخذ بلدان آسيا والمحيط الهادئ الإجراءات اللازمة، فقد ينجم عن ذلك اتساع في الفوارق في أسواق العمل المجزأة أصلاً. بيد أن الحل لا يكمن في وقف وتيرة التغيير، ولكن في الإعداد له وفي رسم معالم المستقبل المنشود. وهذا يعني تحقيق التوازن عن طريق استحداث الوظائف اللائقة لفائدة القوى العاملة المتنامية وضمان أن تكون فرص الاستخدام الناشئة لائقة ومتاحة للجميع، وفي الوقت ذاته حماية العمال الذين فقدوا وظائفهم. وسيطلب ذلك وضع استراتيجيات ابتكارية وحلول خلاقة - لتعزيز العمالة اللائقة والإنتاجية والمهارات، من أجل تحقيق مؤسسات سوق عمل فعالة تشجع الإنصاف، ومن أجل تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.

٤-١ تعزيز العمالة اللائقة والإنتاجية والمهارات

٧٨. يتمثل السؤال الرئيسي بالنسبة إلى بلدان الإقليم في التالي: "من أين ستأتي الوظائف الجديدة؟" إن العمالة الزراعية أخذت في التقلص، كما هو متوقع، وإن كانت نسبتها كبيرة في بعض البلدان في جنوب آسيا وشرقها وجنوب شرقها، وثمة إمكانية لإحداث تغيير.^{٧٢} وقد أظهرت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً أن زيادة الإنتاجية الزراعية تكتسي أهمية من أجل مواجهة الفقر في القطاع الريفي. ويتسم تعزيز الروابط الاقتصادية بين القطاع الريفي وبين أجزاء الاقتصاد الأخرى والأسواق الخارجية، بأهمية في تحويل الوظائف للقضاء على الفقر.^{٧٣}

^{٦٩} انظر:

X. Zeng et al.: *The current situation and evolving process of non-standard forms of employment in China* (Beijing, ILO, forthcoming).

^{٧٠} انظر:

H.C. Nguyen, T.T. Nguyen-Huu and T.T.L. Le: *Non-standard forms of employment in some Asian countries: A study of wages and working conditions of temporary workers*, Conditions of Work and Employment Series No. 69 (Geneva, ILO, 2016).

^{٧١} انظر:

Annual Survey of Industries (ASI), Government of India, Ministry of Statistics and Programme Implementation.

انظر: http://mospi.nic.in/Mospi_New/upload/asi/ASI_main.htm?status=1&menu_id=88 [اطلع عليه في ١٢ أيار/ مايو ٢٠١٦].

^{٧٢} في الصين وإندونيسيا وماليزيا ومنغوليا والفلبين وسري لانكا وتايلند وفيتنام، مثلاً، تراجعت الزراعة بحلول عام ٢٠١٠ إلى أقل من ٤٠ في المائة من العمالة. وفي العديد من البلدان في المنطقة العربية، شكلت الزراعة على مر التاريخ نسبة ضئيلة فقط من إجمالي العمالة: بحلول عام ٢٠١٠، تراوحت بين واحد في المائة في البحرين و٢٥ في المائة في اليمن.

^{٧٣} انظر:

ILO: *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty* (Geneva, 2016).

٧٩. ومن ناحية أخرى، هناك "تحوّل عن التصنيع سابق لأوانه" في بعض البلدان النامية في الإقليم وقد انخفضت قدرة القطاع الصناعي على استيعاب اليد العاملة انخفاضاً كبيراً.^{٧٤} وتراجعت مرونة العمالة في القطاع الصناعي بين الفترة ١٩٩١-٢٠٠٤ والفترة ٢٠٠٥-٢٠١٣، في جميع الأقاليم الفرعية ما عدا المحيط الهادئ.^{٧٥} لذا، تولد كل زيادة بنسبة نقطة مئوية واحدة في الناتج الصناعي عمالة أقل من ذي قبل. وقد توسع نطاق قطاع الخدمات في العديد من بلدان آسيا والمحيط الهادئ، ولكن معظم هذا التوسع لا يزال في التجارة والنقل في القطاع غير المنظم. وتحقق نمو في الخدمات الحديثة كذلك، لا سيما في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، في بلدان مثل الهند والصين والفلبين، لكن يظل التساؤل قائماً بشأن المدى الذي يمكن فيه للخدمات أن تكون محركاً للنمو في آسيا النامية.^{٧٦}

٨٠. ومن غير المرجح أن يكون مسار التحول الإنتاجي بالنسبة إلى بلدان الإقليم سلساً وثمة مخاوف بشأن جانبي العرض والطلب على السواء: تعزيز النمو في القطاعات مرتفعة الإنتاجية وتوفّر قاعدة مهارات وقدرات للقيام بذلك، مع ضمان تحقيق العمل اللائق للأعداد الكبيرة من ذوي المهارات المتدنية. وسيطلب تجنب "فخ الدخل المتوسط" بالنسبة إلى البلدان التي لديها أصلاً صناعات متطورة كثيفة اليد العاملة، والانتقال إلى أنشطة ذات قيمة مضافة أعلى أو أكثر استخداماً للتكنولوجيا، وضع رؤية وسياسات منسقة بشأن الاقتصاد الكلي والصناعة والتجارة والعمالة والمهارات. وسيتمتع على معظم البلدان متوسطة الدخل أن ترفع مستوى مهاراتها ومعاييرها، من أجل المحافظة على القدرة التنافسية وارتفاع سلم سلاسل القيمة.

٨١. وتوجد في الإقليم نسبة عالية من العمال ذوي المهارات المتدنية. وسيشكل تحسين التعليم والمهارات، لا سيما بالنسبة إلى الأعداد الكبيرة من العمال الشباب، وإضفاء الطابع المنظم على الاقتصاد غير المنظم وزيادة الإنتاجية والدخل الريفيين، أمراً حاسماً على نحو متزايد في المستقبل القريب. وفي الوقت نفسه، سيكون التحدي في استحداث عدد كافٍ من الوظائف اللائقة في القطاعات المنظمة من الاقتصادات، لا سيما بالنسبة إلى الشباب. ومن القطاعات التي تنطوي على إمكانات لخلق المزيد من الوظائف التي يمكن أن تكون لائقة إذا ما تم تنظيمها ورصدها، هو قطاع الرعاية، نظراً إلى أن شيخوخة السكان ومشاركة المرأة في سوق العمل في هذا الإقليم الحيوي ستتطلبان المزيد من مقدمي الرعاية مقابل أجر.

٨٢. وسيعتمد النمو القوي والشامل على توفير النظم التعليمية ونظم المهارات المحدثة وجيدة الأداء لجميع فئات العمال. والتعليم الثانوي هو الخطوة الأولى، بوصفه شرطاً لازماً لمعظم الأنشطة التدريبية التقنية والمهنية. وتوجد هنا ثغرات كبيرة. وحتى في البلدان متوسطة الدخل مثل الهند وإندونيسيا والفلبين وسري لانكا وتايلاند وفيتنام، فإن عدد العمال الحاصلين على تعليم ثانوي لا يتعدى سبعة عمال تقريباً من أصل عشرة.^{٧٧} وحتى في صفوف المتعلمين، لا يزال عدم موازنة المهارات يشكل الشغل الشاغل.

٧٤ انظر:

F. Tregenna: *Manufacturing productivity, deindustrialization and reindustrialization*, United Nations University–World Institute for Development Economics Research (UNU–WIDER), Working Paper No. 57/2011 (Helsinki, Sep. 2011).

٧٥ مرونة العمالة هي التغير في العمالة فيما يتعلق بتغير وحدة واحدة في الإنتاج. وقدّر ذلك باستخدام بيانات مستقاة من قاعدة البيانات الإحصائية الإلكترونية للجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ بشأن الناتج المحلي الإجمالي بحسب النشاط بملايين الدولارات الأمريكية في عام ٢٠٠٥ والعمالة بحسب القطاع. واستخدمت التقديرات شبه الإقليمية.

٧٦ انظر:

S. Dasgupta and A. Singh: "Will services be the new engine of Indian economic growth?", in *Development and Change*, Vol. 36, No. 6, pp. 1035–1057 (Oxford, Wiley-Blackwell, 2005); D. Kucera and L. Roncolato: "The manufacturing–services dynamic in economic development", in *International Labour Review* (Geneva, ILO, 2015).

٧٧ بيانات مستقاة من قاعدة البيانات الإحصائية المركزية لمنظمة العمل الدولية (ILOSTAT)؛ بالنسبة إلى الهند، بيانات مستقاة من الاستقصاء الوطني بالعينة للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ (الجملة ٦٨).

٨٣. أضف إلى أنه في إقليم عانى من الكوارث الطبيعية والصراعات وما زال هشاً، يحظى الدعم المقدم إلى الوظائف وسبل العيش في صفوف السكان الأكثر تضرراً من الصراعات والكوارث بأهمية كبيرة.

٨٤. وسيطلب تنسيق وضع السياسات من أجل إيجاد وظائف أكثر وأفضل إقامة نُظِم معلومات عن سوق العمل تضم بيانات ذات نوعية جيدة ومنتظمة وقابلة للمقارنة دولياً، بحيث يمكن استخدامها لرصد تطورات سوق العمل وتحليل السياسات. وفي الوقت نفسه، سيتعين على البلدان أن تعزز قدراتها بهدف جمع هذه البيانات وتحليلها واستخدامها من أجل تنفيذ السياسات وتكييفها في الوقت المناسب مع تطورات سوق العمل.

سياسات متسقة في مجال الاقتصاد الكلي والتجارة والمالية وسوق العمل

٨٥. يستلزم دعم الاقتصادات لارتفاع سلم الدخل وضع أطر عمالة متسقة وشاملة وسياسات اقتصادية تعزز العمل اللائق للجميع (الهدف ٨). وسيشكل بناء القدرات التقنية للحكومات لاستخدام الروافع السياسية اللازمة بشكل منسق ومتسق مع مراعاة جانبي العرض والطلب، أمراً حاسماً أكثر فأكثر. وبغية تحسين عملية وضع السياسات من أجل إيجاد وظائف أكثر وأفضل، أنشأ عدد من البلدان هيئات مشتركة بين الوزارات لتعزيز العمالة، بما في ذلك بالنسبة إلى الشباب والنساء، على سبيل المثال كمبوديا والصين والهند والعراق وحكومة إقليم كردستان وسري لانكا، ولكن سيتعين إيلاء الأولوية لتحسين التنسيق. بالإضافة إلى ذلك، يعتبر بناء قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بشأن تنسيق السياسات أمراً بالغ الأهمية.

٨٦. وعلى نحو ما تبين في مؤتمر أديس أبابا لعام ٢٠١٥ بشأن تمويل التنمية، فإن من المهم ضمان روابط فعالة بين العمل اللائق وسياسات التمويل والتنمية. وعلى المستويين الوطني والعالمي، ستزداد أهمية التعرف على الطريقة التي يحدد بها الاقتصاد الكلي المؤاتي للعمالة والسياسات القطاعية، النتائج في مجال العمل والمجال الاجتماعي. وبالتالي، يمكن للهدف ٨ أن يوفر الأساس لحلقة حميدة من التنمية التي تعزز العمالة اللائقة وتدعم الاستهلاك وتحفز الطلب وتزيد الادخارات اللازمة لتمويل الاستثمار الخاص والعام. وسيطلب ذلك تعبئة الموارد المحلية من خلال تطوير الأسواق المالية، والحيز المالي للاستثمار في العمل اللائق، وإيلاء الأولوية للاستثمارات والبنية التحتية من أجل استحداث وظائف لائقة.

تعزيز المهارات وتحسين الإنتاجية

٨٧. إن الاستثمار في المهارات أمر حاسم لتعزيز النمو الشامل والحد من انعدام المساواة والفقر.^{٧٨} وسيتم تسريع وتيرة الارتقاء بالمهارات في جميع أنحاء الإقليم إذا ما رغبت الدول الأعضاء في الاستفادة من الاتجاهات في التكامل الاقتصادي والابتكار التكنولوجي لتعزيز الإنتاجية ونوعية الوظائف. وعلى سبيل المثال، من المتوقع في إقليم رابطة أمم جنوب شرق آسيا الفرعي، أن يزيد الطلب على العمالة عالية المهارات بنسبة ٤١ في المائة بين عامي ٢٠١٠ و٢٠٢٥، حيث يعزى جزء من ذلك إلى تشكيل الجماعة الاقتصادية التابعة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا.^{٧٩} كما ستسهل تنمية المهارات عملية الانتقال إلى اقتصاد أكثر اخضراراً. وقد يؤدي تطوير المهارات المعرفية فيما يتعلق بالوظائف الخضراء، إلى إنكفاء الوعي البيئي ويزيد كفاءة الموارد ويحد من النفايات ويرفع كفاءة استخدام الطاقة. ومن الواضح أنه بالنظر إلى التغيرات التي قد تحدث في المستقبل في عالم العمل، فإن الطريقة التي ستستعد بها الحكومات وقطاعات الأعمال لمواجهة التغير من خلال الاستثمار

^{٧٨} انظر:

OECD: *The G20 skills strategy for developing and using skills for the 21st century*, report prepared with inputs from the ILO for the third G20 Employment Working Group Meeting, 23–24 July 2015, Turkey.

^{٧٩} انظر:

ADB and ILO: *ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity*, op. cit.

في المهارات والمعايير المطلوبة وتطويرها، ومن خلال الاستثمار في شبابها، هي التي ستحدد إلى حد كبير، أي البلدان ستكون مستفيدة من هذه التغييرات.

٨٨. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للتطورات التكنولوجية في مكان العمل أن تعزز الإنتاجية وتحسن نوعية الوظائف إذا ما أتيحت التوليفة الصحيحة من المهارات في القوى العاملة. وفي حين تشير إحدى الدراسات إلى أن قرابة ثلاث وظائف من أصل خمس في إقليم رابطة أمم جنوب شرق آسيا الفرعي، يمكن أتمتها في العقود القليلة القادمة، فإنها تشير أيضاً إلى أنواع المهن التي تكون أقل عرضة للأتمتة^{٨٠} وتتطلب هذه الوظائف الأقل عرضة للأتمتة مهارات أساسية قوية، من قبيل التواصل بين الأفراد والتفكير الإبداعي والتحليلي والخبرة التقنية العالية لتشغيل التكنولوجيات الجديدة. وثمة حاجة إلى بذل جهود كبيرة لتشجيع المزيد من الطلاب على متابعة الدراسات العلمية والتكنولوجية والهندسية والرياضيات، وهناك بشكل خاص حاجة إلى بذل المزيد من الجهود لضمان أن تدرس الطالبات هذه المواد المذكورة وأن تزاوّن العمل في قطاعات النمو هذه.

٨٩. ويتعين على الحكومات وقطاعات الأعمال أن تستبق المهارات اللازمة، وذلك بالاستعانة بهيئات قطاعية مثل مجالس المهارات. ويمكن لهذه المجالس، بالتشاور الوثيق مع القطاع المعني ومجموعات العمال، أن تتولى إعداد المعايير ووضع أطر المؤهلات وتصديق المهارات وتحسين التدريب الذي تقدمه مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتعزيز التواصل بين مؤسسات التعليم والتدريب وأصحاب العمل. وسيطلب تحقيق ذلك وضع سياسات متسقة في مجال الاقتصاد والعمالة والمهارات - مع المشاركة الكاملة لمختلف الوزارات الحكومية والقطاع الخاص ومعاهد التعليم والمهارات والعمال. وعلى سبيل المثال، نجحت سنغافورة وجمهورية كوريا في إدماج تنمية المهارات في الاستراتيجيات الإنمائية الاقتصادية الوطنية. وجعلت البحرين والأردن، على سبيل المثال، المهارات جزءاً لا يتجزأ من الاستراتيجيات الإنمائية القطاعية لديهما.

٩٠. ومن المهم الاعتراف بالمهارات الرسمية، لا سيما في قطاعات من قبيل العمل المنزلي والبناء، التي تعرف ازدهاراً في جميع أنحاء الإقليم. وخير مثال على ذلك، معايير الكفاءات النموذجية الإقليمية المتعلقة بالعمل المنزلي والتي وضعتها الفلبين - إرساء كفاءات رئيسية في مجال العمل المنزلي، وتقديره وفقاً لذلك وتحسين ظروف العمل.

٩١. ومن شأن النظم المتكاملة للاعتراف بالمهارات، على سبيل المثال في بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية أو رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي أو رابطة أمم جنوب شرق آسيا، وهي نظم تشمل بصفة خاصة المهن في القطاعات كثيفة اليد العاملة المهاجرة، من قبيل البناء والعمل المنزلي، أن تسهل تعيين العمال المهاجرين وتوظيفهم بما يرضي أصحاب العمل وأن تزيد من فرص كسب العمال المهاجرين - لا سيما إذا أريد لهذه النظم أن تواكب نظم الاعتراف بالمهارات في بلدان المنشأ الآسيوية.

٩٢. ويجب أن تدعم سياسات سوق العمل النشطة وجيدة التصميم جميع هذه الأنشطة وتكملها. وتشمل هذه السياسات إدارات الاستخدام والتوجيه المهني وإسداء المشورة بخصوص الوظائف وبرامج ضمانات العمالة ومعلومات سوق العمل ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمنشآت بالغة الصغر.

دعم نمو المنشآت

٩٣. كثيراً ما تعتبر المنشآت الصغيرة والمتوسطة أهم مصدر للوظائف في الإقليم. والواقع أنه في آسيا والمحيط الهادئ تسجل المنشآت التي يتراوح عدد مستخدميها بين خمسة و ٩٩ مستخدماً، أكثر من ٧٠ في المائة من نمو الوظائف^{٨١}. وفي حالة جنوب آسيا، تستحدث الشركات التي تستخدم أقل من ١٠٠ موظف معظم الوظائف، ولكن العديد منها غير مسجل وغير منظم. وفي الهند في عام ٢٠٠٧، كان هناك مقابل كل منشأة

^{٨٠} انظر: ILO: ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation, op. cit.

^{٨١} مكتب العمل الدولي: المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة، التقرير الرابع، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، جنيف، ٢٠١٥.

صغيرة ومتوسطة مسجلة/ منظمة ١٧ منشأة صغيرة ومتوسطة غير مسجلة.^{٨٢} وتعزيز العمل اللائق في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الإقليم هو أمر أساسي. وستحتاج المنشآت الصغيرة والمتوسطة في آسيا إلى مهارات ونظم وعمليات مزاولة الأعمال، للسعي إلى تحقيق "الأسس الثلاث" - القدرة التنافسية وممارسات العمل الجيدة وتقليل الأثر البيئي.

٩٤. وسيستلزم نمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة وغيرها من المنشآت، إحداث تحسينات في بيئة الأعمال ليسهل على المنشآت، لا سيما تلك التي ترأسها النساء، العمل والنمو. وعلى وجه الخصوص، يقتضي نمو المنشآت الحصول على الائتمان. وعلى سبيل المثال، استهل مجلس مشورة الأعمال التابع لرابطة أمم جنوب شرق آسيا، في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥، برنامج تمويل لصالح المنشآت الصغيرة والمتوسطة يسمى: تبادل معجل للنمو. ويمكن لهذه المبادرات الإقليمية أن تخلق الوعي والاستعداد لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتسهل نسج وصلات السوق لربطها على نحو جيد بسلاسل التوريد والإمداد العالمية. ومن الأمثلة الإبداعية الأخرى مصرف لبنان كفالات، لضمان القروض للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. ومن الأمور الحاسمة أيضاً الحصول على الطاقة والبنية التحتية الجيدة، فضلاً عن دعم حقوق الملكية وسيادة القانون.

٩٥. وفي عام ٢٠٠٧، قدم مؤتمر العمل الدولي الإرشاد بشأن كيفية تعزيز تنمية المنشآت بطريقة تحقق اتساق نمو المنشأة مع أهداف التنمية المستدامة وخلق العمالة المنتجة والعمل اللائق.^{٨٣} وما فتئت منظمات أصحاب العمل في آسيا والمحيط الهادئ تعزز المنشآت المسؤولة والمستدامة والعمل اللائق، ويمكن أن تواصل توسيع نطاق هذه المبادرات - لا سيما عن طريق مساعدة النساء والشباب والمجمعات المستضعفة على الاستمرار في تنظيم المشاريع.

تعزيز العمل اللائق في الاقتصاد الريفي

٩٦. يعمل زهاء نصف السكان في آسيا والمحيط الهادئ في المناطق الريفية التي يظهر فيها الفقر على نحو أبرز ويرتفع فيها مستوى السمة غير المنظمة وتقل فيها سبل الوصول إلى البنية التحتية والحماية الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، فإن نظم الإنتاج أقل تنوعاً وتخضع للتقلبات الموسمية، وهي عرضة للصدمات المتعددة مثل الكوارث الطبيعية وتقلبات أسعار السلع الأساسية.

٩٧. ولما كانت الأسر المعيشية الريفية تسعى في السنوات الأخيرة إلى تنويع مصادر دخلها، فكثيراً ما يهاجر أفراد الأسرة الأصغر سناً إلى المناطق الحضرية أو عبر الحدود الوطنية، في حين يبقى الآخرون في أرضهم لضمان الدخل أو الأمن الغذائي. وقد كان الخروج من الزراعة أيضاً أسهل بالنسبة إلى الرجل منه بالنسبة إلى المرأة.^{٨٤} وتجد المرأة متدنية التعليم أو المهارات من الأصعب عليها تحقيق عملية الانتقال.^{٨٥} وثمة حاجة إلى خلق فرص عمل غير زراعية مستدامة في المناطق الريفية بالنسبة إلى الرجل والمرأة على السواء، إلى جانب زيادة الإنتاجية الزراعية من خلال الحصول على بنية تحتية وخدمات ومهارات وتعاونيات وأسواق ذات نوعية جيدة.

^{٨٢} انظر:

K. Kushnir, M.L. Mirmulstein and R. Ramalho: *Micro-, small, and medium enterprises around the world: How many are there, and what affects the count?* World Bank-IFC Micro, Small and Medium Enterprise Country Indicators 2010.

^{٨٣} مكتب العمل الدولي: *استنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف، ٢٠٠٧.

^{٨٤} انظر مثلاً: Dasgupta and Verick, op. cit.

^{٨٥} في الهند، على سبيل المثال، ما يقدر بزهاء ٦٩ في المائة من النساء الريفيات هن إما أميات أو لم يتعد تحصيلهن الدراسي مرحلة التعليم الابتدائي. المصدر: National Sample Survey 2009-10 (68th round).

٩٨. ومن المرجح أن تتأثر الزراعة تأثراً عميقاً من جراء تغير المناخ. ومن شأن ارتفاع درجات الحرارة وارتفاع منسوب مياه البحر وتملح المياه العذبة والتصحر والتحات الساحلي، أن يخلف أثراً على الأراضي الصالحة للزراعة. ويمكن للتكامل الإقليمي أن يزيد من الطلب على المنتجات الزراعية في بلدان محددة. ويتعين على العمال الاستعداد من خلال تطوير مهاراتهم وتنويع مصادر دخلهم، بما في ذلك الانتقال من مبيعات السلع الأولية إلى مبيعات المنتجات ذات القيمة المضافة.

٩٩. وسيطلب تعزيز العمالة الريفية اللائقة وضع استراتيجية متكاملة بالتعاون مع الوزارات المسؤولة عن العمل والزراعة والصحة والبنية التحتية والتعليم والخدمات المهنية والبيئية والاجتماعية. ويحتاج العمال إلى فرص الوصول إلى خدمات عامة أوطد، من قبيل الحماية الاجتماعية الشاملة وأرضية الحماية الاجتماعية، وكذلك إلى أن يكون لهم صوت وتمثيل أقوى في عملية صنع القرار. وقد ساعدت ضمانات العمالة الريفية من أجل إقامة بنية تحتية عامة كثيفة اليد العاملة، على استحداث فرص عمل لصالح الكثير من العمال الريفيين المهمشين في بعض بلدان الإقليم، من قبيل الهند وإندونيسيا. وفي الوقت نفسه، تظهر أنواع جديدة من علاقات الاستخدام، بما فيها علاقات الاستخدام الهشة في المزارع والاستعانة بمصادر خارجية في المجال الزراعي. ويتعين على الحكومات أن تنظر في التغطية والإنفاذ الفعالين لقانون العمل ليشمل العمال الريفيين وأن توسع نطاق التدريب على السلامة والصحة المهنية ونظم تفتيش العمل لتشمل المناطق الريفية، إلى جانب مؤسسات الحوار الاجتماعي التي تدافع عن حقوق العمال. وتتجلى هذه الاستراتيجية المتكاملة في مبادرة حكومة جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية الرامية إلى وضع استراتيجية وطنية بشأن العمالة الريفية.

١٠٠. وسيتمتع على المناطق الريفية تطوير سلاسل القيم الزراعية. وما برحت منظمة العمل الدولية تقدم المساعدة إلى مزارعي المطاط في إندونيسيا وزارعي الفواكه وصيادي الأسماك في سري لانكا ومنتجي البن في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنتجي البطاطا والخضروات الورقية في لبنان وزارعي الطماطم والزيتون في الأردن ومربي الماشية في إندونيسيا وتيمور-ليشتي ومزودي الإقامة والخدمات السياحية في سري لانكا وفيتنام، وذلك لتعزيز دخلهم من خلال ربطهم بسلاسل القيم. وتستند هذه المبادرات إلى تحسين معلومات السوق وتعزيز المهارات في العمليات التقنية ذات القيمة المضافة، وفي فهم العقود والتفاوض عليها وصياغة سياسات الترخيص والتجارة التي تسهل تكوين المنشآت والمجموعات والتسويق المباشر. ويبرز هذا النوع من المبادرات أهمية الشراكات مع المنظمات الخاصة والحكومية والمجتمعية.

إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم

١٠١. يسجل معدل السمة غير المنظمة في الإقليم مستوى مرتفعاً - من ٦٠ إلى ٨٠ في المائة في المتوسط.^{٨٦} وتشجع توصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، والتي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٥، البلدان على وضع استراتيجيات متسقة ومتكاملة لتسهيل هذا الانتقال، وحسب مقتضى الحال، جعل عملية إضفاء السمة المنظمة على العمالة هدفاً محورياً في أطر السياسة الوطنية للعمالة. ويشمل ذلك وضع سياسات ملائمة للاقتصاد الكلي والمهارات وتبسيط إجراءات التسجيل وتوسيع نطاق قوانين العمل والامتثال لها وتحسين فرص الحصول على الائتمان وتقديم الحوافز، من قبيل الحوافز الضريبية، إلى جانب توسيع تغطية الحماية الاجتماعية لتشمل جميع فئات العمال. واستهلت بعض البلدان في الإقليم، من قبيل الهند ونيبال، استراتيجيات لإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم بما يتماشى مع توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٤.

١٠٢. وثمة حاجة ملحة إلى تعزيز القدرات على تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في الإقليم، عن طريق جمع البيانات عن سمات الاقتصاد غير المنظم ومحركاته وتشخيصها، بحيث يجري تصميم الاستراتيجيات ذات الصلة ورصد التقدم المحرز نحو إضفاء السمة المنظمة تمهيداً مع الهدف ٨-٣. وفي عام ٢٠١٥، وافق الأردن على إطار وطني لتنظيم الاقتصاد غير المنظم. وفي

^{٨٦} انظر:

ILO: Statistical update on employment in the informal economy, Department of Statistics (Geneva, 2012); ILO: *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, second edition (Geneva, 2013).

فيتنام، يمدد القانون الجديد للسلامة والصحة المهنيين، الذي دخل حيز التنفيذ في تموز/ يوليو ٢٠١٦، نطاق تغطيته ليشمل العاملين في القطاع غير المنظم. بالإضافة إلى أن الجزء الأكبر من العمل المنجز حول هذا الموضوع في الإقليم، قد ركز على توفير التدريب للعاملين في القطاع غير المنظم، في المهارات والسلامة والصحة المهنيين والحقوق في العمل.

١٠٣. وتظهر التجارب أن أفضل ما يمكن عمله لتعزيز السمة المنظمة هو وضع استراتيجية متكاملة تراعي تنوع خصائص وظروف واحتياجات العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، فضلاً عن ضرورة الاستعانة بنهج مكيفة لمعالجة هذا التنوع. وفي نيبال على سبيل المثال، لا تتفك منظمة العمل الدولية بدعم عملية إضفاء السمة المنظمة على قطاع البناء وتحديد فوائد جلية تعود على الشركاء الثلاثة جميعهم في سوق العمل. وهذا ما يسهم في إضفاء الطابع المنظم والمستدام على العمال والمنشآت، فضلاً عن زيادة الامتثال لقوانين البناء ولوائح السلامة والصحة المهنيين وقانون العمل.^{٨٧}

١٠٤. ونظراً إلى التحديات التي تطرحها العمالة الريفية والسمة غير المنظمة في العديد من بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا، فقد اعتمدت الدول الأعضاء في الرابطة في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٦ "إعلان فينسيان بشأن الانتقال من العمالة غير المنظمة إلى العمالة المنظمة نحو تعزيز العمل اللائق في رابطة أمم جنوب شرق آسيا". ويشدد هذا الإعلان الرائد على التزام الدول الأعضاء في الرابطة بتعزيز السمة المنظمة، بما في ذلك في المناطق الريفية التي لا تزال تستخدم ما بين ٣٠ و ٥٠ في المائة من القوى العاملة، وإرساء تعاون في مجال بحث وتحليل أفضل الممارسات وتقاسمها.

٤-٢ تحقيق مؤسسات فعالة لسوق العمل

١٠٥. تشير الاتجاهات التي جرت مناقشتها في القسمين الثاني والثالث إلى أنه سيتعين على آسيا والمحيط الهادئ أن ترتقي بمستوى مؤسسات سوق العمل الحالية، فضلاً عن إنشاء مؤسسات جديدة بغية تعزيز النمو المستدام والشامل. وكما ورد في إعلان منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، سيقضي تعزيز المساواة والحد من الفقر من خلال توفير العمل اللائق لإيجاد مؤسسات فعالة لسوق العمل لتحسين إدارة سوق العمل. وتشمل مؤسسات سوق العمل الرئيسية التشريعات واللوائح المتعلقة بالعمالة والحماية الاجتماعية ومكافحة التمييز والسلامة والصحة المهنيين وأشكال العمل غير المقبولة والحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية. وتعتبر مؤسسات سوق العمل هذه حاسمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بشأن العمالة اللائقة للجميع، فضلاً عن استئصال الفقر وتحقيق المساواة بين الجنسين والحد من انعدام المساواة وتعزيز الحقوق.

١٠٦. ومن الشواغل المعرب عنها أن مؤسسات سوق العمل هذه غالباً ما تكون مصممة من أجل علاقات الاستخدام الاعتيادية المنظمة والمحددة بوضوح، والتي كانت دائماً أقل شيوعاً في البلدان النامية في آسيا والمحيط الهادئ حيث توجد نسبة عالية من القوى العاملة في القطاع غير المنظم. ومن المحتمل أن يشهد الإقليم أيضاً في المستقبل، امتداد نطاق أشكال الاستخدام غير المعتادة. أضف إلى ذلك أنه في العديد من البلدان، لا تعالج هذه المؤسسات بشكل كاف احتياجات العاملين في القطاع المنظم، مثلما يتبين من تدني الكثافة النقابية وتغطية المفاوضة الجماعية في جميع أنحاء الإقليم.

١٠٧. ومن شأن تكييف مؤسسات سوق العمل في آسيا والمحيط الهادئ، فضلاً عن إنشاء مؤسسات جديدة مناسبة تعكس احتياجات أصحاب العمل والعمال والمجتمع عموماً، في حالة سوق عمل متطورة، أن يعود بفوائد جمة ويضمن الامتثال للقوانين واللوائح المعنية.

^{٨٧} مشروع منظمة العمل الدولية بشأن "الخروج من السمة غير المنظمة: تسهيل إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم في جنوب آسيا"، انظر:

http://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/projects/WCMS_211687/lang--en/index.htm

[اطّلع عليه في ١٣ أيار/ مايو ٢٠١٦].

١٠٨. ومن المسائل الشاملة في هذا الصدد الحاجة إلى تحسين البيانات والرصد وضرورة أن تعمل منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة لتحسين المعلومات والأدلة بشأن مؤسسات سوق العمل. وسيكون من المهم جمع المعلومات عن تحسين الامتثال في مكان العمل، فضلاً عن تحسين البيانات المتعلقة بتغطية الحماية الاجتماعية والعمل غير مدفوع الأجر والحصول على بيانات شاملة وفي الوقت المناسب بشأن الأجور والعمال المهاجرين والمؤشرات الأخرى المناسبة بشأن الحقوق وإسماع الصوت.

التصديق على معايير العمل الدولية وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١٠٩. هناك قيود مفروضة في جميع أنحاء الإقليم، على ممارسة الحقوق الأساسية في العمل - في القانون وفي الممارسة على السواء. وكثيراً ما تكون هذه القيود واسعة النطاق ونظامية. ولا يزال عمل الأطفال والعمل الجبري يشكلان مصدراً للقلق. فقرابة ١٠ في المائة من الأطفال في آسيا هم من العمال، ومن ضمن هذه المجموعة، هناك أكثر من النصف واقعون في شرك أحد أسوأ أشكال عمل الأطفال، الذي يكون في كثير من الأحيان عملاً خطراً^{٨٨}. كما يمثل إقليم آسيا والمحيط الهادئ ٥٦ في المائة من العمل الجبري في العالم^{٨٩}. وفي بعض البلدان، تفرض تشريعات العمل قيوداً كبيرة على حقوق العمال في التنظيم أو التفاوض الجماعي أو الإضراب. وأخيراً، لا تزال فئات معينة من العمال (معرفة مثلاً على أساس الجنس والطبقة والعرق والعجز) تواجه صعوبات منهجية في الحصول على فرص التعليم والاستخدام أو الاحتفاظ بها أو مجرد الاستفادة منها^{٩٠}.

١١٠. وتتجلى مواطن العجز هذه في سجل التصديقات الضعيف للإقليم فيما يتعلق بالاتفاقيات الأساسية لحقوق الإنسان لمنظمة العمل الدولية، حيث لم يتحقق تقدم يذكر منذ الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ^{٩١}. وعلى مستوى العالم، تحظى هذه الاتفاقيات الثماني بتصديق شبه عالمي، ولكن نصف بلدان الإقليم فقط - وهي تغطي زهاء ربع القوى العاملة في الإقليم - صدقت على الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨ بشأن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. وتضم آسيا والمحيط الهادئ ٢٠ من أصل ٢٣ بلداً لم يصدق على الاتفاقية رقم ٨٧ و٢٦ بلداً من أصل ٣٤ بلداً لم يصدق على الاتفاقية رقم ٩٨. وتتمثل نقطة الربط فيما يتعلق بالسياسات التي تكفل وجود مؤسسات كافية على نحو جيد وفعالة لسوق العمل، في التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها. وتعتبر معدلات التصديق في الإقليم على اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، من أدنى المعدلات في العالم. وفيما يتعلق باتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)، صدقت جميع البلدان في أرجاء العالم الأخرى كافة عليهما، باستثناء الولايات المتحدة التي لم تصدق على الاتفاقية رقم ٢٩. وتوجد باقي البلدان غير المصدقة في آسيا وحدها. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي للبلدان التي صدقت على الاتفاقية رقم ٢٩ في آسيا والمحيط الهادئ أن تعتمد على التصديق على بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري (١٩٣٠)، وهو صك ملزم قانوناً، اعتمد في عام ٢٠١٤. ويقتضي من الدول أن تتخذ التدابير اللازمة فيما يتعلق بالوقاية والحماية والانتصاف في إنفاذ الالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٢٩. وتتمثل إحدى الأولويات الحاسمة بالنسبة إلى الإقليم في ضمان الممارسة الحرة للحقوق الأساسية في العمل،

^{٨٨} انظر:

International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC): *World Report on Child Labour 2015: Paving the way to decent work for young people* (Geneva, ILO, 2015).

^{٨٩} انظر: ILO: *Profits and poverty: The economics of forced labour* (Geneva, 2014).

^{٩٠} إن الأرقام بشأن معدلات مشاركة الفئات المهمشة، بصرف النظر عن تلك الواردة في أي مكان آخر في التقرير على أساس الجنس، هي نادرة وبالتالي لم يرد ذكرها. وكثيراً ما يتجلى التمييز أيضاً ضد هذه الفئات في شكل فصل مهني، وليس مجرد حواجز تعترض سبيل الدخول إلى سوق العمل.

^{٩١} تشمل الاتفاقيات الثماني الأساسية: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛ اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛ اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)؛ اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)؛ اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)؛ اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

لا سيما عن طريق التصديق والتطبيق الكامل لاتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية الثماني لحقوق الإنسان. ويؤدي عدم التصديق على هذه المعايير وعدم تطبيقها إلى خلق أرضية غير متساوية تقوض جهود المنشآت المسؤولة والتي تمتثل للمعايير.

تحسين إجراءات التنفيذ وتفتيش العمل

١١١. حتى في الحالات التي تكون فيها البلدان قد تولت تحسين المعايير واللوائح، فإن الإنفاذ الضعيف قد يقوضها. وفي آسيا والمحيط الهادئ، كانت نتيجة ذلك نشوء ظروف عمل خطيرة وكوارث متكررة أدت، على سبيل المثال، إلى مقتل المهاجرين العاملين في قطاع البناء في بلدان مجلس التعاون الخليجي، وعمال مصانع الملابس في بنغلاديش وباكستان والفلبين، وعمال المستودعات الكيماوية في الصين. وهذه الكوارث ليست سوى أبرز حوادث تلك القائمة. ولا يجري الإبلاغ عن ظروف العمل السيئة وعدد لا يحصى من الحوادث والأمراض.

١١٢. وتكمن بعض المشاكل في ضعف إدارات تفتيش العمل. وكثيراً ما تعاني هذه الإدارات من نقص في الموظفين والتجهيزات، ويفتقر موظفوها إلى التدريب ويعملون مقابل أجر متدنية. كما أن عليها أن تضطلع بولايات متعددة وتواجه أولويات سياسية متضاربة. أضف إلى ذلك أن إدارات تفتيش العمل، إما نتيجة لتصميم قانوني أو بفعل الممارسة، تحصر تركيزها في أماكن العمل المنظمة، مما يؤدي إلى استبعاد أعداد كبيرة من العاملين في الاقتصاد غير المنظم، وكذلك في الزراعة والعمل المنزلي، وهو ما يمثل في آسيا والمحيط الهادئ نسبة كبيرة من السكان العاملين.

١١٣. ولكي تتحقق أهداف برنامج عام ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة وتُعالج أوجه انعدام المساواة، لا بد لإدارات تفتيش العمل من أن تكون أقوى وأفضل تجهيزاً لمعالجة عدم الامتثال عن طريق إسداء المشورة وفرض العقوبات وتقديم الحوافز. ويشمل ذلك اعتماد أساليب ابتكارية والاستناد إلى بيانات محسنة وشبكة أوسع من أصحاب المصلحة. وعلى سبيل المثال، يشدد النهج الجديد للامتثال لقانون العمل في الفلبين على إجراء تقييمات مشتركة (المفتش والعامل وصاحب العمل) وإصدار شهادات الامتثال لتشجيع الشركات على احترام قانون العمل. وفي إندونيسيا والأردن، يجري تطبيق نُظم ابتكارية لبناء القدرات وتعزيز الامتثال.^{٩٢} وفي سري لانكا، جرى تفعيل تطبيق إلكتروني لنُظم تفتيش العمل في جميع أرجاء البلد. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الجهود المبذولة للاستفادة إلى أقصى حد من موارد التفتيش المحدودة نتائج واعدة من خلال استهداف قطاعات محددة مثل البناء في فيتنام أو صيد الأسماك في إندونيسيا وتايلند أو قطاع الملابس في بنغلاديش وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية. وإذا نفذ ذلك مع الوكالات الحكومية المعنية عن طريق محاكم العمل وهيئات تسوية المنازعات ونقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل، فيمكن أن يفضي إلى إحداث تحسينات كبيرة في ظروف العمل. وأنشأت إدارة تفتيش العمل في الإمارات العربية المتحدة نظام التفتيش الذكي، الذي يصنف أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بالاستناد إلى مستوى خطورتها، بحيث تُمنح المنشآت التي تتطوي على أعلى المخاطر المتصورة، أي من الفئتين الثالثة والرابعة، الأولوية في التفتيش.

١١٤. ويتعين على إدارات تفتيش العمل أيضاً أن توسع أنشطتها في الاقتصاد غير المنظم، وذلك تمثيلاً مع التوصية رقم ٢٠٤، عن طريق توسيع نطاق التغطية القانونية والإجراءات السياسية، كما فعلت فيتنام مؤخراً بخصوص قانونها الجديد بشأن السلامة والصحة المهنية.^{٩٣} ومن المفيد أيضاً مراقبة وكالات التعيين والتوظيف، مثلاً من خلال نظام التصنيف والمكافآت والعقوبات القائمة على الأداء، المستحدث في الأردن.

^{٩٢} في إندونيسيا، أُنشئ نظام لتدريب خبراء معايير العمل ومنحهم شهادات لبناء القدرات في المنشآت على فهم القوانين والامتثال لها. وبغرض تعزيز الامتثال الطوعي، قامت وزارة العمل في الأردن، بوضع مخطط القائمة الذهبية وتطبيقه، مع تقديم حوافز سخية لأصحاب العمل الذين يستوفون معايير الامتثال الصارمة لديها، إذ حقق هذا الأسلوب نجاحاً كبيراً في الصناعات الموجهة نحو التصدير، لا سيما في قطاع الملابس الجاهزة.

^{٩٣} التوصية رقم ٢٠٤، الفقرة ٢٧ تنص على أنه "ينبغي للدول الأعضاء أن تنشئ نظام تفتيش كافياً ومناسباً وتمد نطاق تغطية تفتيش العمل لتشمل جميع أماكن العمل في الاقتصاد غير المنظم بهدف حماية العمال، وتوفير الإرشاد لهيئات الإنفاذ، بما في ذلك بشأن كيفية معالجة ظروف العمل في الاقتصاد غير المنظم".

مؤسسات قوية لتحديد الأجور

١١٥. إن زيادة الأجور، لا سيما بالنسبة إلى العمال ذوي الأجر المنخفض، هي وسيلة حيوية لتحقيق الهدف ١٠ بشأن الحد من انعدام المساواة وتسخير إمكانات مسار النمو القائم على الاستهلاك، فضلاً عن تحقيق الهدف ٨ بشأن النمو المستدام والشامل والعمل اللائق للجميع.

١١٦. وشهدت السنوات الخمس الماضية زيادات في الأجور في جميع أرجاء الإقليم، لا سيما في الصين. وقد دفع هذا بالبعض إلى الإيحاء بأن قدرة آسيا على المنافسة استناداً إلى الأجور المتدنية شارفت على نهايتها. ومع ذلك، حتى في الصين وفي بلدان الإقليم الأخرى التي سجلت نمواً مرتفعاً أو متواضعاً في الأجور، فإن حصة العمل من الناتج المحلي الإجمالي (أو تكلفة وحدة العمل الحقيقية) كانت لا تزال حتى وقت قريب في تناقص. وبالتالي، فإن نمو الأجور لم يواكب نمو إنتاجية اليد العاملة.

١١٧. وكان النمو في البلدان النامية في شرق آسيا وجنوب شرقها وجنوبها على وجه الخصوص، يستند في جانب كبير منه إلى الصناعات متدنية المهارات ومنخفضة الأجور، من قبيل صناعة الملابس. وسيطلب نمو الإنتاجية في هذه الصناعات الارتقاء بالصناعة والمهارات، ولكن لا بد من تحقيق توازن. وعلى المدى الطويل، إذا نمت الأجور أسرع من الإنتاجية، فإن ذلك يمكن أن ينال من القدرة التنافسية. ومن ناحية أخرى، سيؤدي انخفاض الأجور إلى تفويض الطلب الاستهلاكي والقدرة الشرائية. وسيقتضي تحقيق التوازن الصحيح بلوغ التنمية الشاملة والقائمة على الأدلة واستحداث سياسات ومؤسسات لتحديد الأجور.

١١٨. ولا تزال مؤسسات المفاوضة الجماعية ضعيفة في معظم أرجاء الإقليم. وفي العديد من البلدان، يعتمد العمال وأصحاب العمل بشكل حصري تقريباً على الحد الأدنى للأجور لتحديد متوسط الأجر، في حين ينبغي أن يكون الحد الأدنى للأجور بمثابة الأرضية. وفي بلدان آسيا والمحيط الهادئ متوسطة الدخل، حيث تتلقى نسبة متزايدة من العمال أكثر من الحد الأدنى للأجور، يطرح ذلك شواغل إضافية. وتتسم البلدان المتقدمة في الإقليم بارتفاع معدلات تغطية المفاوضة الجماعية، ولكن هذه المعدلات تراجعت خلال العقد الماضي في اليابان وجمهورية كوريا ونيوزيلندا. كما أنّ هذه التغطية منخفضة في البلدان الآسيوية النامية مثل ماليزيا والفلبين وتايلاند، ولكن منذ عام ٢٠٠٠ ازدادت تغطية الاتفاقات الجماعية في الصين بأكثر من ١٠٠ مليون.^{٩٤}

١١٩. وقد أرسيت آليات تحديد الحد الأدنى للأجور في العديد من البلدان، لا سيما في شرق آسيا وجنوب شرقها. غير أنه في بعض البلدان، تؤدي عملية تحديد الحد الأدنى للأجور وقرائنها وآلياتها إلى نشوب نزاعات. وبالإضافة إلى إفساح المجال للمفاوضة، يتعين على الحكومات أيضاً أن تعزز المؤسسات المعنية بتحديد الحد الأدنى للأجور وأن تسند قراراتها إلى الأدلة الدامغة والتشاور مع نقابات العمال وأصحاب العمل. وقد اتخذ العديد من البلدان خطوات في هذا الاتجاه. وعلى سبيل المثال، أنشأ الأردن ولبنان وماليزيا والأرض الفلسطينية المحتلة وفيتنام هيئات ثلاثية لاستعراض الحد الأدنى للأجور، والتزمت كمبوديا بأن تجري هيئتها الثلاثية استعراضات سنوية للحد الأدنى للأجور لديها.

بناء نُظم الحماية الاجتماعية، بما فيها الأرضيات

١٢٠. لا تزال مصروفات الحماية الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ أقل من المتوسط العالمي، مما يؤدي إلى انخفاض مستويات التغطية والإعانات. وفي عدد من الدول العربية وبلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية، يكون المعدل أقرب إلى المتوسط العالمي، غير أن نسبة كبيرة من العمال في هذه البلدان من المهاجرين الذين لا يحق لهم الحصول على تغطية الحماية الاجتماعية.^{٩٥} ونظراً إلى معدلات النمو المرتفعة المسجلة في شرق آسيا وجنوب شرقها وجنوبها، لا يزال هناك مجال لتحسين مصروفات الحماية الاجتماعية. وسيحظى

^{٩٤} انظر:

C.-H. Lee, W. Brown and X. Wen: "What sort of collective bargaining is emerging in China?", in *British Journal of Industrial Relations* (2016, Vol. 54, No. 1, March), pp. 214–236.

^{٩٥} يحيل ذلك إلى المتوسط الإقليمي، وهو مرجح بحسب مجموع السكان، وبالتالي يمكن أن يخفي اختلافات كبيرة بين البلدان.

تمويل الحماية الاجتماعية من خلال مزيج من الضرائب والتأمين الاجتماعي الموسع بالأولوية بالنسبة إلى الحكومات. وفي حالات كثيرة، تظل عدة مصروفات طارئة من مسؤولية صاحب العمل، وبالتالي لا توفر حماية كافية. ولا بد لبلدان آسيا والمحيط الهادئ من أن تزيد مصروفات الحماية الاجتماعية.^{٩٦}

١٢١. وسيتعين على نظم الحماية الاجتماعية أن تستجيب للاتجاهات في أماكن العمل والمجتمعات، على حد ما سُلط عليه الضوء في القسمين الثاني والثالث من هذا التقرير. وفي مكان العمل، يواجه العمال علاقات استخدام عرضية وأكثر هشاشة. وتواجه المجتمعات سرعة تشيخ السكان ويترتب على ذلك انعكاسات خطيرة على المعاشات التقاعدية ونظم الصحة والرعاية طويلة الأمد، كما هو الحال في الصين وتايلند وفيتنام.

١٢٢. ولم تعد أسر كثيرة تتألف من ذكر معيل ومن قائم بالرعاية في المنزل. ونظراً إلى أن الأدوار المعتادة للرجل والمرأة تشهد تغييرات تدريجية، سيتعين على البلدان أن تطور التحويلات التي تركز على الطفل والأسرة، والأهم من ذلك إجازة الأمومة والأبوة والرعاية الأبوية، مع مراعاة خصائص القطاع غير المنظم والعمال المهاجرين.

١٢٣. وبغية الحد من انعدام المساواة، سيتعين على بلدان آسيا والمحيط الهادئ أن تسعى إلى توفير أرضية للحماية الاجتماعية للجميع على الأقل، بصرف النظر عن نوع الجنس أو الوضع من حيث الهجرة أو الأصل الإثني أو الاجتماعي أو الدين أو المهنة. وينطوي ذلك على مجموعة شاملة من الإعانات بالاستناد إلى ضمانات توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢): الحصول على الرعاية الصحية الأساسية وتوفير أمن الدخل للأطفال والأشخاص في سن العمل غير القادرين على كسب دخل كاف والأشخاص المسنين. وتزايد الحاجة إلى إجراء إصلاحات مستقبلية، تتحقق من خلال الحوار الاجتماعي وتسترشد بمعايير منظمة العمل الدولية، من قبيل اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) والتوصية رقم ٢٠٢. ويجب أن تستند إلى مبدأ تجميع المخاطر وإقامة توازن بين التقديمات اللازمة والاستدامة.

التصدي للثغرات الجنسانية

١٢٤. يحدد برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ هدفاً يتمثل في المساواة بين الجنسين. وعلى البلدان في الإقليم أن تحدد العقبات القائمة أمام إطلاق الإمكانات الكاملة للمرأة والوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك. وسيتطلب هذا الأمر وضع سياسات وبرامج على المستويين الوطني والإقليمي لزيادة معدلات مشاركة المرأة والقضاء على الفصل المهني وضمان تمثيل المرأة في اتفاقات المفاوضات الجماعية. والهدف من ذلك هو الحد من الثغرات القائمة في الأجور بين الجنسين واعتماد سياسات وتشريعات تمكن المرأة والرجل من تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الأسرية. كما أن زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة تعني تخفيف أعباء أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، عن طريق الاستثمار في بنية تحتية وتقديمات جيدة ومعقولة التكلفة وسهلة المنال للرعاية الاجتماعية، فضلاً عن تعزيز ثقافة المسؤوليات العائلية المشتركة. وهذا يوفر الوقت للعديد من النساء للعمل خارج المنزل، ولكن ثمة حاجة إلى استحداث وظائف لائقة في قطاع الرعاية.

١٢٥. وما برحت الحكومات تعالج التحديات الجنسانية في مجال العمالة من خلال سن قوانين خاصة. وعلى سبيل المثال، سنت فيتنام القانون بشأن المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٦، بما يضمن المساواة في مجال العمالة والعمل. ومن خلال سن قانون المساواة بين الجنسين في مكان العمل في عام ٢٠١٢، تولت أستراليا تحديث قانون عام ١٩٩٩ بشأن الفرص المتكافئة للنساء في مكان العمل لدعم التغيير الثقافي في أماكن العمل وتحسين المساواة بين الجنسين.

^{٩٦} تحيل "مسؤولية صاحب العمل" إلى وضع يحدد فيه القانون مسؤولية صاحب العمل على أنها تشمل التكاليف الناشئة عن حالة طارئة محددة، على سبيل المثال توفير إجازة أمومة أو إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال الفترة المنصوص عليها في القانون. وبموجب آلية تأمين اجتماعي، يساهم العمال وأصحاب العمل و/أو الحكومة في صندوق تمويل يغطي تلك التكاليف، فيحل بذلك محل المسؤولية المالية لصاحب العمل. وتوفر آلية التأمين الاجتماعي ضمانات إضافية بتوفير تقديمات كافية لأنها تقلل من التعويل على امتثال صاحب العمل خلال الحدث المعني. أضف إلى أنها تتيح تقاسم التكاليف رهنأ بطريقة إرساء ترتيبات التمويل (باستثناء تأمين إصابات العمل، الذي يموله أصحاب العمل في العادة تمويلًا كاملاً).

١٢٦. وسيتضمن جدول أعمال دورتي مؤتمر العمل الدولي لعامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ بنداً لوضع معيار بشأن "العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل". والأشخاص الأكثر عرضة للعنف هم العاملون في المناصب متدنية المهارات والهشة، لا سيما أولئك الذين يعملون في عزلة مثل العمال المنزليين المقيمين في الأسرة. وينبغي للمرأة على وجه الخصوص أن تكون قادرة على العمل دون التعرض للتحرش الجنسي والعنف. وتواجه المرأة أيضاً مخاطر متعددة عندما تسافر للعمل، مما قد يثبطها عن البحث عن عمل أو يحد من نطاق الفرص المتاحة أمامها. وعند النظر في الطرق والأسعار المتعلقة بأشكال وسائل النقل العامة المختلفة، فإنه يتعين على المخططين أن يراعوا مراعاة تامة المساواة بين الجنسين. وفي جنوب آسيا، ينصب تركيز البلدان على إقامة أماكن عمل آمنة وخالية من التحرش، لكن من اللازم بذل المزيد من الجهود. واعتمدت بنغلاديش والهند وباكستان وسري لانكا تشريعات لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل والأماكن العامة والتصدي له، وإزالة الحواجز التي تعترض اضطلاع المرأة بعمل ليلي.^{٩٧}

١٢٧. والمجال الآخر الذي يجدر النظر فيه هو الميزة التي تراعي قضايا الجنسين. وقد أظهرت اليابان على سبيل المثال، التزاماً سياسياً بتحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق توفير حوافز ضريبية لتشجيع النساء على العمل بدوام كامل، وعن طريق السعي إلى حصول المرأة على ٣٠ في المائة من المناصب القيادية بحلول عام ٢٠٢٠، والسعي إلى زيادة عدد أماكن رعاية الأطفال بحلول عام ٢٠١٨.

١٢٨. ويمكن للقوانين والسياسات الوطنية بشأن العمالة أن تستجيب أيضاً لشواغل المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس. وفي الهند مثلاً، في عام ٢٠١٤، أصدرت المحكمة العليا حكماً تاريخياً تستطيع مغايرت الجنس بمقتضاه التماس الحماية بموجب القوانين الموضوعية لحماية المرأة. كما تضمنت توجيهات لحكومات الولايات والحكومة المركزية لإقامة مجالس لرعاية مغايري الجنس وصياغة سياسات عمالة تراعي الأشخاص المتحولين جنسياً.

١٢٩. ولا تزال الثغرات في الأجور بين الجنسين قائمة، والتصدي لذلك يعني ضمان أن تكون عمليات تحديد الأجور خالية من التحيز لأحد الجنسين. ومن بواعث القلق الخاصة بالنسبة إلى النساء، الأجور بالقطعة في الصناعات القائمة في المنزل، التي تكون في العادة متدنية للغاية وتخصيصية. ومن شأن اعتماد نهج أكثر انتظاماً لتحديد معدلات العمل بالقطعة أن يشمل تحويل الأجور اليومية استناداً إلى المقدار العادي للعمل المنجز بوتيرة صحيحة، وفي الوقت ذاته مراعاة نفقات التشغيل في المنزل.

١٣٠. ومن المجالات ذات الأهمية البالغة، روح تنظيم المشاريع لدى المرأة. وتنفذ معظم البلدان سياسات وبرامج معنية بروح تنظيم المشاريع، ولكن عدداً قليلاً منها يتناول الاحتياجات الخاصة والمتنوعة لأصحاب المشاريع من الذكور والإناث. ومن شأن استعراض السياسات والبرامج القائمة المعنية بروح تنظيم المشاريع من منظور يراعي الجنسين ووضع السياسات والتشريعات لتعزيز روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والتصدي لأوجه انعدام المساواة، أن يحقق عوائد أفضل.

حماية المهاجرين

١٣١. تتيح الهجرة الدولية لليد العاملة مكسباً ثلاثياً. فهي مجدية بالنسبة إلى بلدان المقصد التي تظفر باليد العاملة والمهارات التي تسهم في النمو الاقتصادي. وهي مجدية بالنسبة إلى بلدان المنشأ التي تنخفض فيها نتيجة لذلك معدلات البطالة، في الوقت الذي تبرز فيه مكاسب في التحويلات ويكتسب عمالها مهارات في الخارج. والأهم من ذلك، فهي مجدية بالنسبة إلى العمال المهاجرين أنفسهم إذا تمكنوا من الحصول على العمل اللائق الذي يؤمن دفع رواتب لائقة. وحالياً، لا تتوزع هذه المكاسب على نحو منصف. وكثيراً ما يخفق المهاجرون في الحصول على حصة عادلة من الرخاء الذي ساعدوا على تكوينه.

^{٩٧} صدقت الهند في عام ٢٠٠٣ على بروتوكول عام ١٩٩٠ لاتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨، وصدقت جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية على اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)، في عام ٢٠١٤. وفي فيتنام، تولى القطاع الخاص دور القيادة في اتخاذ مبادرة بشأن التحرش الجنسي، بعد حظره في قانون العمل لعام ٢٠١٢.

١٣٢. ويعمل المهاجرون الذكور من آسيا والمحيط الهادئ عادة في قطاع صيد الأسماك والزراعة والبناء، في الوقت الذي تكون فيه معظم النساء المهاجرات عاملات منزليات في المنازل الخاصة. وفي البداية، يمكن أن يواجه هؤلاء العمال المهاجرون، ومعظمهم من ذوي المهارات المتدنية، تكاليف ورسوم التوظيف العالية، في الوقت الذي يدفع فيه عادة أصحاب العمل تكاليف ورسوم توظيف العمال ذوي المهارات العليا. وقد يعملون بأجر زهيد في بلد مقصدهم، فضلاً عن ضعف الحماية التي توفرها لهم تشريعات العمل وإنفاذها. وكثيراً ما يرتبطون بأصحاب العمل ولا يمتلكون خيار تغيير الوظائف.

١٣٣. وما يلزم هو تحسين التعاون والتنسيق بين البلدان والشركاء الاجتماعيين لإرساء نُظم للهجرة عادلة بالنسبة إلى بلدان المنشأ وبلدان المقصد - وبالنسبة إلى العمال المهاجرين وأصحاب العمل والمواطنين. وقد دعا مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٤ إلى "وضع برنامج للهجرة العادلة لا يحترم الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين فحسب، بل يقدم لهم أيضاً فرصاً حقيقية لتحقيق العمل اللائق".^{٩٨}

١٣٤. وتحقيقاً لهذه الغاية، من الأهمية بمكان ضمان التعاون بين بلدان المصدر وبلدان المقصد لإرساء معايير المهارات ونُظم الاعتراف بها. ويمكن بالتالي اختبار المهاجرين المحتملين وفقاً لمتطلبات الوظيفة. وهذا الأمر يسهل عملية التوظيف ويمكن أن يساعد المهاجرين على العثور على وظائف أنسب ذات أجور وظروف عمل أفضل. ويكتسي الاعتراف بالمهارات أهمية أيضاً عند عودة المهاجرين إلى بلدانهم بحيث يمكنهم تحقيق أفضل استفادة من المهارات المكتسبة في الخارج. وتطبق الإمارات العربية المتحدة والهند وسري لانكا، على سبيل المثال، بعض هذه المبادئ في برنامج تجريبي للمهارات في البناء، ينطوي على إجراء اختبار على أساس متطلبات بلد المقصد وإصدار جوازات المهارات.

١٣٥. ومن المهم إيلاء أهمية فائقة لنُظم التوظيف لضمان أن تكون عادلة. ويتعين تنظيم وكالات الاستخدام الخاصة بعناية وتبسيط عملية التوظيف برمتها لإزالة مستويات الوساطة والحد من التكاليف وتحسين المواءمة بين احتياجات أصحاب العمل والباحثين عن عمل. وعلى وجه الخصوص، ينبغي ألا تقع تكاليف التوظيف على عاتق المهاجرين بل على عاتق أصحاب العمل. وتتيح اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)، نقطة انطلاق في هذا الصدد. ومع ذلك، لم يصدق عليها سوى بلدين اثنين في الإقليم.

١٣٦. وأطلقت المبادرة العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن التوظيف العادل لمعالجة مسائل التوظيف العادل، بما فيها التكاليف المتعلقة بهجرة اليد العاملة ومنع الاتجار بالبشر والعمل الجبري وحماية حقوق العمال المهاجرين. ويشمل ذلك تعزيز المعارف العالمية بشأن ممارسات التوظيف وترويج ممارسات الأعمال العادلة وتمكين العمال وحمايتهم وتحسين القوانين والسياسات وآليات الإنفاذ بهدف تعزيز ممارسات التوظيف العادلة.

١٣٧. وفي بلدان المقصد، تشمل القطاعات كثيفة اليد العاملة التي يتعين أن تخضع لقانون العمل، الزراعة والبناء والعمل المنزلي. ومن الضروري إتاحة تمثيل قوي للعمال، من خلال دعم منظمات العمال المحلية وعمليات تحديد الأجور الفعالة.

١٣٨. وبغية تحقيق العمل اللائق للجميع، يتعين على بلدان المقصد أيضاً أن تمنح العمال المهاجرين المزيد من الحرية لتغيير الوظائف. وفي الدول العربية على وجه الخصوص، سوف يعني ذلك إنهاء سيطرة أصحاب العمل على العمال المهاجرين بموجب نظام الكفالة الذي يقيد حالياً تنقل المهاجرين، وفي الوقت نفسه التصدي للقيود المفروضة على حراك العمال المهاجرين في سوق العمل.

١٣٩. ولا بد للحكومات أيضاً من أن تحمي النساء المهاجرات تحديداً من سوء المعاملة والتمييز (بما في ذلك اختبارات الحمل) وأن تحد من الحواجز والقيود التي تعترض تحقيق العمل اللائق. ومن الإنجازات البارزة التي تحققت لصالح المرأة في الخدمة المنزلية، اعتماد معيار شامل في عام ٢٠١١، ألا وهو: اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩). ولكن لا تزال معدلات التصديق عليها منخفضة، والفلبين هي البلد الوحيد في الإقليم الذي صدق على هذه الاتفاقية.

^{٩٨} مكتب العمل الدولي: هجرة عادلة: برنامج لمنظمة العمل الدولية، التقرير الأول (باء)، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤.

١٤٠. إن نجاح الإدارة السديدة للهجرة الدولية متعدد الأطراف بطبيعته. ويتمتع إقليم آسيا والمحيط الهادئ بالعديد من أنواع الشراكات، بما فيها مذكرات التفاهم وعمليات التكامل الإقليمية ومختلف أشكال التعاون بين نقابات العمال ومنظمات المجتمع المدني. ولا بد من تعزيز هذه الشراكات باستمرار على أساس ثلاثي.

١٤١. وتقطن الإقليم أيضاً أعداد كبيرة من اللاجئين والأشخاص المهجرين داخلياً. وعلى نحو ما جرت مناقشته في الاجتماع التقني الثلاثي لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٦ بشأن نفاذ اللاجئين وغيرهم من الأشخاص النازحين قسراً إلى سوق العمل (جنيف، ٥-٧ تموز/يوليه ٢٠١٦)، من شأن تنفيذ سياسات وخطط عمل وطنية من أجل ضمان فرص الحصول على العمالة اللائقة والدعم اللازم للاعتماد على الذات واستحداث برامج ومؤسسات سوق العمل لدعم اللاجئين والأشخاص المهجرين داخلياً في سوق العمل، أن يحظى بالتأكيد بأهمية متزايدة في المستقبل.

٣-٤ تعزيز التمثيل والحوار الاجتماعي

١٤٢. إن تحسين إدارة سوق العمل عامل رئيسي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة والحد من انعدام المساواة. ويستند مثال الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية على الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية وتشجيع علاقات منصفة في مكان العمل وتحقيق العمل اللائق، بحيث يشارك الشركاء الاجتماعيون في صياغة القرارات التي تؤثر في عملياتهم. وتكتسي استدامة الحوار الثنائي والثلاثي البناء أهمية خاصة في عصر تواجه فيه العديد من مؤسسات سوق العمل تحديات ناجمة عن التغيرات في التكنولوجيا والديمقراطية والتكامل، التي تعزز أشكال الاستخدام غير المعتادة. ويستلزم ذلك بناء قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل لتمثيل أعضائها وخدمتهم وتعزيز شرعيتها والإسهام في إقامة علاقات صناعية مستقرة والمشاركة بفعالية في وضع السياسات على جميع المستويات، الإقليمية والإقليمية الفرعية والوطنية، وعلى مستوى القطاع ومستوى المنشأة. وفي البلدان المتأثرة بالنزاعات، يمكن للحوار الاجتماعي أن يساعد كذلك على بناء الاستقرار والمصالحة الوطنية.

الإطار ٤

تعزيز التمثيل والحوار الاجتماعي في آسيا والمحيط الهادئ

أظهرت الجهود المبذولة في عدد من بلدان الإقليم في السنوات الأخيرة، وجود تحرك في اتجاه تقوية التمثيل والحوار الاجتماعي.

وفي ميانمار على سبيل المثال، في أعقاب تقديم شكوى وتشكيل لجنة للتحقيق، قامت الحكومة بتعديل القانون واعترفت رسمياً بالنقابات وعالجت القضايا المتعلقة بنزاعات العمل.^١ ومن ثم، جرى تشكيل منات نقابات العمال. وفي سياق تعدد النقابات، اتفق العديد من النقابات على كيفية تمثيل البلاد في مؤتمرات العمل الدولية.

وفي فيتنام، في آذار/مارس ٢٠١٦، أعادت الحكومة من خلال البيان الثلاثي المشترك الموقع في ١٩ نيسان/أبريل في المنتدى الثلاثي الأول للعلاقات الصناعية، تأكيد نيتها النظر في التصديق على الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨، والأخذ بإمكانية إنشاء نقابات مستقلة.^٢

^١ مكتب العمل الدولي: قاعدة بيانات NATLEX بشأن التشريعات الوطنية المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي وحقوق الإنسان ذات الصلة.

^٢ منتدى فيتنام للعلاقات الصناعية لعام ٢٠١٦: البيان الثلاثي المشترك لوزارة العمل والعجزة والشؤون الاجتماعية والاتحاد العام للعمال وغرفة التجارة والصناعة بشأن تجديد العلاقات الصناعية في فيتنام في عملية التكامل الدولي.

١٤٣. وهذا مجال تشكل فيه البيانات مصدر قلق على نحو خاص. وسيتعين على المكاتب الإحصائية الوطنية أن تعمل مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل لإعداد بيانات موثوقة وفي الوقت المناسب بشأن العضوية ومعدلات الانتساب وتسوية النزاعات.

الحرية النقابية

١٤٤. يجب أن يكون في إمكان منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تمثل أعضائها، وأن تكون في مأمن من تدخل الحكومات ومن تدخل بعضها البعض. ويتطلب هذا الأمر إرساء نظم إدارية وقضائية قوية يمكن أن تحمي منظمات مستقلة وتمثيلية، بما في ذلك إنشاء هيئات فعالة لتفتيش العمل وتسوية النزاعات. ومن شأن الالتزام بمعايير العمل الدولية أن يسهل عمليات الشركاء الاجتماعيين.

١٤٥. ويوجد لدى بعض البلدان هيئة نقابية وحيدة مخولة من الدولة يجب أن تنتسب إليها جميع نقابات العمال. وفي هذه الحالات، تُنظم عادة نقابات العمال من القمة إلى القاعدة، بحيث لا تكون للعمال حرية اختيار ممثليهم. وكثيراً ما يجري تعيين القادة النقابيين على مستوى المنشأة من بين أعضاء الإدارة. وحتى عندما تكون المنظمات النقابية مستقلة، فإن بعض الحكومات تمنع تسجيل أي نقابة عمالية دون اللجوء إلى مراجعة قضائية. كذلك، قد تتلقى منظمات أصحاب العمل ولاياتها بموجب مرسوم، بدلاً من أن يتولى أعضاؤها اختيارها بحرية. وتحد جميع هذه القيود من قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على تمثيل هيئاتها المكونة تمثيلاً حقيقياً.

١٤٦. وفي حين تواجه بعض بلدان الإقليم مشاكل تتعلق بالاحتكار النقابي، فإن المشكلة في بلدان أخرى تكمن في تعدد النقابات وتشرذمها. ويمكن أن ينشأ ذلك عن تدخل الحكومة والإدارة. وقد تشجع الحكومات على تشكيل اتحادات نقابية جديدة من أجل إضعاف الحركة النقابية. وحيثما يعمد أصحاب العمل إلى إنشاء "نقابات صفراء" أو تقديم حوافز مالية للقادة النقابيين، يكون التعدد النقابي نتيجة طبيعية لذلك. ويمكن أن يساهم عدم توفر حماية كافية من التمييز المناهض للنقابات وتدخل أصحاب العمل في تشكيل نقابات العمال، في تدني مستويات العضوية النقابية. ومن الضروري أن تنشئ الحكومات آليات مناسبة لتحديد هذه الممارسات ومنعها ومعالجتها، وذلك تمشياً مع الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨.

الحوار الاجتماعي في العمالة غير المنظمة وغير المعتمدة

١٤٧. لا تقيد السمة غير المنظمة وأشكال الاستخدام غير المعتمدة الحقوق وأوجه الحماية الأساسية للعمال فحسب، بل تحد كذلك من الإيرادات الحكومية وتقلل من احتمال تحسين الإنتاجية. ويكون هؤلاء العمال مستضعفين لعدم تمتعهم بالحماية القانونية. بالإضافة إلى ذلك، فإنهم إذا حاولوا تنظيم أنفسهم، قد يواجهون حواجز قانونية وعملية أو يتعرضون للتسريح.

١٤٨. ودعم العديد من منظمات أصحاب العمل المبادرات الرامية إلى إضفاء السمة المنظمة على المنشآت غير المنظمة. وشكل أصحاب العمل في قطاعات الاستعانة بمصادر خارجية/ الوكالات أيضاً رابطات أو انضموا إلى منظمات أصحاب العمل. أما بالنسبة إلى العمال، فقد حاولت النقابات رغم العقبات القائمة، تنظيم العمال في الاقتصاد غير المنظم وفي أشكال الاستخدام غير المعتمدة في جميع أنحاء آسيا والمحيط الهادئ. ومع ذلك، فإن العلاقة المتطورة بين صاحب العمل والمستخدم تمثل تحديات.

١٤٩. ولا بد من أن يتعاون العمال في الاقتصاد غير المنظم أو في الخدمة المنزلية أو أولئك الذين يعملون في إطار أشكال الاستخدام غير المعتمدة الأخرى، مع الجهات الفاعلة الأخرى أيضاً. وبغية الحصول على الحماية الاجتماعية الشاملة، سيتعين عليهم مثلاً أن يتعاملوا مع الإدارات الحكومية. وسيكون على العاملين في منازلهم الذين يحتاجون إلى إمدادات موثوقة وثابتة من المياه والكهرباء والإمدادات التوصيلية أن يتعاونوا مع مزودي الخدمات العامة. وعلى الأشخاص العاملين كباعة شوارع أن يلجأوا إلى سلطات التخطيط الحضري لتأمين الأماكن العامة.

١٥٠. ولكي يحافظ الشركاء الاجتماعيون على أهميتهم، لا بد من أن يستمروا في التكيف مع أوضاع العمالة غير المتجانسة هذه وأن يتعاونوا مع الشركاء غير التقليديين، من قبيل سلطات التخطيط الحضري وسلطات التنمية الريفية والإدارات الحكومية المعنية بالرعاية الأسري. كما قد يحتاجون إلى حشد الدعم العام لإحداث التغييرات الضرورية. وفي تايلند على سبيل المثال، نجح العاملون في منازلهم في تنظيم حملة من أجل إنشاء نظام التغطية الشاملة ووضع قانون حماية العاملين في المنزل (B.E.2553 (٢٠١١) الذي يستند إلى اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧).

الإصلاح التنظيمي والحوار الاجتماعي

١٥١. لا تزال تشريعات العمل في العديد من بلدان آسيا والمحيط الهادئ بالية أو غير ملائمة. ويشمل قانون العمل جميع أفراد المجتمع، ولكن العمال وأصحاب العمل هم أشدهم تأثراً على نحو مباشر وأكثرهم عرضة للخطر. وينبغي إشراك الشركاء الاجتماعيين إشراكاً وثيقاً في وضع التشريعات والسياسات، بالاستناد إلى الإعدادات والتحليلات والمشاورات الكافية. ومن المهم أيضاً إجراء استعراض منظم للتشريعات والسياسات وتنقيحها لضمان تماشيها مع معايير واتفاقيات منظمة العمل الدولية وتجسيدها لظروف الاقتصادية والاجتماعية الحالية.

١٥٢. وينبغي أن تكفل التشريعات الحد الأدنى من الحماية لجميع العمال، بمن فيهم الأشخاص الذين لا تمثيل لهم. ويجب أن تسمح أيضاً للعمال وأصحاب العمل، على المستويين الوطني والقطاعي وعلى مستوى المنشأة، بالتفاوض على أجور وشروط وظروف أفضل من تلك التي تتيحها الحدود الدنيا القانونية من خلال آليات المفاوضة الجماعية. وينبغي تشجيع الحوار الاجتماعي والمفاوضات بين الشركاء الاجتماعيين لتحسين وظيفة التشريعات وللنهوض بظروف العمل على نحو يتجاوز الحد الأدنى القانوني.

١٥٣. وعند النظر في وضع تشريعات جديدة، من المفيد وضع تحديد واضح للأهداف والغايات والأساس المنطقي والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وغيرهم من أصحاب المصلحة، فضلاً عن الهيئات القضائية والإدارية التي سيكون عليها تأويل هذه التشريعات وتطبيقها. ويمكن للإعداد والصياغة الدقيقين، بالاسترشاد بتشريعات مماثلة في بلدان أخرى، أن يجعل القانون أكثر ملاءمة وأن يزيدا تغطيته الفعلية ويقللا مواطن الغموض النصية. وفي إقليم آسيا والمحيط الهادئ على وجه الخصوص، هناك مجال لتحسين الحوار واللوائح والإنفاذ.

الحوار في زمن التكامل العالمي

١٥٤. سيؤثر التقدم المحرز فيما يتعلق بالتكامل الإقليمي والتطورات في التكنولوجيا الجديدة تأثيراً عميقاً على العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم. وفي هذا السياق، يتمتع الشركاء الاجتماعيون بفرصة تجاوز حدود المفاوضة الجماعية والاشترائك في الخطاب السياسي اشتراكاً كاملاً.

١٥٥. وعادة ما لا يحظى العمال وأصحاب العمل بالتمثيل في الهيئات الإقليمية والإقليمية الفرعية. وعلى سبيل المثال، فقد أصبحت رابطة أمم جنوب شرق آسيا تدريجياً أكثر تكاملاً، من خلال التدفقات الحرة للاستثمار والتجارة والعمال المهرة، وهو ما سينطوي على انعكاسات بعيدة الأثر على أسواق العمل ومؤسسات سوق العمل. ومن شأن الحوار مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن يعزز الجوانب الاجتماعية لهذه التدابير، التي كانت حتى الآن محدودة نوعاً ما. وينبغي لهذه المنظمات أن تكون قادرة على العمل على نحو منظم مع الحكومات الوطنية وأمانات الهيئات الإقليمية لوضع آليات استشارية وتعزيز قدراتها على العمل على المستويين الإقليمي والإقليمي الفرعي.

١٥٦. وسيتعين على الشركاء الاجتماعيين أن يعززوا قدراتهم الخاصة وأن ينشئوا آليات استشارية تصاعدية لدمج وجهات نظر مختلف أصحاب المصلحة. وعليهم أيضاً أن يضعوا مؤشرات تتناول مجال الحوار الاجتماعي، إلى جانب نظم قوية للرصد والتقييم.

٥- دعوة إلى اتخاذ الإجراءات

١٥٧. على حد ما أشرت إليه في تقريرتي إلى مؤتمر العمل الدولي هذا العام، سيكون العمل اللائق أمراً حاسماً إذا أردنا تحقيق الأهداف التي حددها لنا برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. ولما كانت بلدان آسيا والمحيط الهادئ تستعد لمواجهة التحديات المحددة في أهداف التنمية المستدامة، فسيكون من المهم للغاية ضمان خلق فرص عمل أكثر وأفضل من خلال تنسيق السياسات وتشجيع الحوار الاجتماعي المجدي وتقديم الدعم من أجل إنشاء مؤسسات قوية لسوق العمل تعزز الإنصاف وإدارة أفضل لسوق العمل.

١٥٨. وقد أثمر عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق (٢٠٠٦-٢٠١٥) العديد من الإنجازات، ولكن لا تزال ثمة تحديات كبيرة تتعلق بعالم العمل.^{٩٩} بالإضافة إلى ذلك، فإن العوامل التي من شأنها أن توجه مستقبل العمل وتؤثر فيه - التكنولوجيا والديمقراطية والتكامل وتغير المناخ - تثير هي الأخرى الشكوك واحتمال تزايد انعدام المساواة. ويتسم إقليم آسيا والمحيط الهادئ بالتنوع الشديد. ولكل بلد خصائصه ووقائعه المميزة، وهو ما يتطلب استجابات من الاستراتيجيات الوطنية في كل بلد على حدة. ومع ذلك، فإن بعض هذه التحديات مشتركة بينها جميعاً. ويمثل برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ دعوة إلى اتخاذ الإجراءات. ولا بد لآسيا والمحيط الهادئ من أن تستجيب لهذه الدعوة من خلال وضع استراتيجيات محددة على مستوى الإقليم. وسيتعين على بلدان الإقليم أن تتخذ التدابير التالية:

- التركيز على النمو الاقتصادي الغني بالوظائف والاستعداد للمستقبل بالمهارات المطلوبة لتعزيز المداخيل والإنتاجية؛
- تحسين إدارة سوق العمل لدعم تحسين نوعية العمل وتعزيز عمليات تفتيش العمل وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- تقديم الدعم لإنشاء مؤسسات قوية ومناسبة لسوق العمل، بحيث تعزز الإنصاف والمساواة بين الفئات المختلفة وبين المرأة والرجل، من خلال تفعيل نُظم الحماية الاجتماعية الشاملة وإنفاذ تشريعات العمل الفعالة والاستثمار في تحديد الأجور والمفاوضة الجماعية؛
- ضمان هجرة عادلة لليد العاملة؛
- تشجيع ثقافة الحوار الاجتماعي الفعال، والاستثمار في بناء قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، ومن ثم تسخير قوة الهيكل الثلاثي؛
- تحسين معلومات سوق العمل بغية رصد التقدم المحرز وتحديات برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

١٥٩. وفي نهاية المطاف، يتوقف تحديد ما إذا كان إقليم آسيا والمحيط الهادئ سيشق طريقه نحو مستقبل يشمل الجميع ويحدد معالمه العمل اللائق، على القرارات السياسية. وسيعتمد على مدى التزام وامتلاك هيئاتنا المكونة - الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال - لزاماً برنامج التنمية المستدامة التحويلي لعام ٢٠٣٠، الذي يعتبر فرصة سانحة. وستحدد السياسات التي نعتمدها والاستراتيجيات التي ننفذها، معالم المستقبل الذي نتطلع إليه لضمان أن يكون عالم العمل في آسيا والمحيط الهادئ شاملاً ولانقاً.

^{٩٩} انظر الجزء الثاني من هذا التقرير.

الجزء الثاني - التقدم المحرز في تنفيذ برنامج العمل اللائق في عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق

١ - مقدمة

١٦٠. مع اقتراب انتهاء عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق، يشكّل هذا الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ فرصة للتفكير في الإنجازات التي حققتها الهيئات المكونة الإقليمية وفي الدور الذي أدته منظمة العمل الدولية ومساهماتها في التقدم المحرز. وقد نفذت المنظمة مجموعة متنوعة من المبادرات والأنشطة في هذا الإقليم الذي يضم ٤٧ دولة عضواً، بما فيها ثلاث دول أعضاء جدد انضمت بعد الاجتماع الإقليمي الأخير، وهي جمهورية بالاو في عام ٢٠١٢ وجزر كوك في عام ٢٠١٥ وتونغا في عام ٢٠١٦.

١٦١. ويعرض هذا الجزء من التقرير بعض النتائج الرئيسية التي حققتها الهيئات المكونة والتي ساهمت فيها منظمة العمل الدولية. ويعرض القسم ٢ التقدم المحرز في تنفيذ دعائم برنامج العمل اللائق بفضل دعم المنظمة للبرامج القطرية للعمل اللائق في الإقليم. ويتناول القسم ٣ التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية ويختتم القسم ٤ بتسليط الضوء على الأولويات الرئيسية لمواصلة تطوير شراكات دائمة لتأمين استدامة ودعم دور المنظمة بصفتها المرجع العالمي للمعارف والخبرات في تعزيز العمل اللائق ضمن أهداف التنمية المستدامة.

٢ - دعم منظمة العمل الدولية للأولويات الوطنية

١٦٢. أنشئت البرامج القطرية للعمل اللائق في عام ٢٠٠٤ لتكون وسيلة لتقديم دعم منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء، وأضحت الوسيلة البرنامجية الرئيسية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ منذ عام ٢٠٠٦ تقريباً^{١٠٠} وفي بداية عقد العمل اللائق لآسيا والمحيط الهادئ (٢٠٠٦-٢٠١٥)، كان بلد واحد يستخدم نهجاً برنامجياً من نوع البرامج القطرية للعمل اللائق (باكستان). ومع قرب انتهاء عقد العمل اللائق، كما هو مبين أدناه، أقامت جميع بلدان الإقليم تقريباً برنامجاً قطرياً واحداً على الأقل للعمل اللائق، وقد بات الكثير من هذه البرامج خاضعاً للاستعراض الآن من أجل تقييم فعاليتها وأهميتها وكفاءتها.^{١٠١}

^{١٠٠} مكتب العمل الدولي: *استنتاجات الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ* (كيوتو، اليابان، ٤-٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١).

^{١٠١} يشير ذلك إلى البرامج القطرية للعمل اللائق التي قيمتها واعتمدها المدير الإقليمي وفق دليل البرامج القطرية للعمل اللائق. وتتاح القائمة الكاملة على الرابط التالي:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/countries/>.

الجدول ١ : البرامج القطرية للعمل اللائق، الحالية والسابقة، في آسيا والمحيط الهادئ
(بما في ذلك استعراض البرامج القطرية للعمل اللائق، حيث ينطبق ذلك)

البلد	البرنامج الحالي	البرنامج السابق	الاستعراضات
آسيا			
أفغانستان		٢٠١٥-٢٠١٠	٢٠١٥ (استعراض داخلي)
بنغلاديش		٢٠١٥-٢٠١٢؛ ٢٠١٠-٢٠٠٦	٢٠١١ (استعراض داخلي)
كمبوديا		٢٠١٥-٢٠١١؛ ٢٠٠٧-٢٠٠٦؛ ٢٠١٠-٢٠٠٨؛ ٢٠١٠-٢٠٠٧	٢٠١٥، ٢٠١١، ٢٠٠٧ (استعراض داخلي)
الصين		٢٠١٥-٢٠١٣؛ ٢٠١٠-٢٠٠٦	٢٠١٥ (استعراض داخلي)
الهند	٢٠١٧-٢٠١٣	٢٠١٢-٢٠٠٧	٢٠١٢ (تقييم مستقل)
إندونيسيا		٢٠١٥-٢٠١١؛ ٢٠١٠-٢٠٠٦	٢٠٠٩ (تقييم مستقل)
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية		٢٠١٥-٢٠١١	٢٠١١ (استعراض داخلي)
منغوليا		٢٠١٠-٢٠٠٦	٢٠٠٨ (استعراض داخلي)
نيبال	٢٠١٧-٢٠١٣	٢٠١٢-٢٠٠٨	٢٠١٣، ٢٠٠٧ (استعراض داخلي)
باكستان		٢٠١٥-٢٠١٠	٢٠١٥ (استعراض داخلي)
الفلبين			٢٠٠٦ (تقييم مستقل للبرنامج القطري)
سري لانكا	٢٠١٧-٢٠١٣	٢٠١٢-٢٠٠٨	٢٠١٣ (استعراض داخلي)
تيمور ليشتي		٢٠١٣-٢٠٠٨	٢٠١٣ (استعراض داخلي)
فيتنام	٢٠١٦-٢٠١٢		
المحيط الهادئ			
فيجي		٢٠١٢-٢٠١٠	٢٠٠٧ (تقييم داخلي مشترك لجميع الدول الأعضاء من جزر المحيط الهادئ التي لديها برامج قطرية للعمل اللائق)
ساموا	٢٠١٦-٢٠١٣	٢٠١٢-٢٠٠٩	
بابوا غينيا الجديدة	٢٠١٧-٢٠١٣	٢٠١٢-٢٠٠٩	" "
فانواتو	٢٠١٧-٢٠١٣	٢٠١٢-٢٠٠٩	" "
جزر سليمان		٢٠١٢-٢٠٠٩	" "
كيريباتي		٢٠١٢-٢٠٠٩	" "
البلدان العربية			
الأردن	تمديد ٢٠١٦-٢٠١٧	٢٠٠٧-٢٠٠٢؛ ٢٠١٥-٢٠١٢	٢٠٠٨ (تقييم مستقل)؛ ٢٠١٣ (مجموع مستقل)؛ ٢٠١٤ (استعراض داخلي)
عُمان	٢٠١٦-٢٠١٤	٢٠١٣-٢٠١٠	
الأرض الفلسطينية المحتلة	٢٠١٦-٢٠١٣		٢٠١٣ (مجموع مستقل)
الجمهورية العربية السورية		٢٠١٠-٢٠٠٨	٢٠١١ (استعراض داخلي)
البحرين		٢٠١٣-٢٠١٠	
اليمن		٢٠١٠-٢٠٠٨	٢٠١٠ (استعراض داخلي)

١٦٣. وتبين التجارب والاستعراضات أن القوة الرئيسية للبرامج القطرية للعمل اللائق تكمن في أنها تُطوّر في ظل شراكة بين الهيئات المكونة ومنظمة العمل الدولية وأنها تُنظّم وفق عدد محدود من الأولويات والنتائج المرتبطة بالبرنامج القطري. بالإضافة إلى ذلك، توفر البرامج القطرية للعمل اللائق إطاراً لصياغة مشتركة للمبادرات المختلفة وتحديد احتياجات الهيئات المكونة، بما في ذلك مشاريع التعاون الإنمائي الممولة من الميزانية العادية ومن خارجها، في ظل مجموعة شمولية من الأهداف لتحقيق العمل اللائق. وتؤدي البرامج القطرية للعمل اللائق أيضاً دوراً في تحقيق لامركزية تنفيذ برنامج متجانس ومتكامل للمنظمة يرمي إلى مساعدة الهيئات المكونة في الدول الأعضاء^{١٠٢}، وبالتالي جعل الهيئات المكونة الثلاثية شركاء مسؤولين معاً عن برنامج العمل اللائق وتعزيز المساءلة المتبادلة عن تحقيق النتائج. وأخيراً، توفر البرامج القطرية للعمل اللائق وسيلة تمكّن المنظمة من إدارة تعاونها مع الوكالات والشركاء الآخرين في الأمم المتحدة عبر أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي تشارك فيها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

١٦٤. وأشار الكثير من التقييمات والاستعراضات إلى إحراز تقدم في نتائج البرامج القطرية للعمل اللائق، وإن تبين في بعض الحالات أنه كان من الممكن تأمين تغطية أفضل لبعض المسائل أو الفرص المستجدة، أو التي يمكن أن تجتذب تركيزاً أكبر في البرامج القطرية المستقبلية للعمل اللائق، مثل القطاع غير المنظم (لا سيما في بنغلاديش وكمبوديا والهند)، والتعاون بين بلدان الجنوب (الصين والهند). وأشار أيضاً إلى أهمية تكييف البرامج القطرية للعمل اللائق مع الظروف السياسية والأمنية. ففي نيبال على سبيل المثال، أنتجت التغيرات السريعة في المناخ السياسي في عام ٢٠٠٦ من نزاع عنيف إلى فترة انتقالية، حاجة إلى تحويل الخطط السابقة الموضوعية للبلد إلى استراتيجية مؤسسية متميزة مخصصة للآزمات. والمثال الثاني هو مثال الأردن حيث أنتجت الأزمة السورية حاجة إلى تكييف نهج منظمة العمل الدولية في البلد مع التحديات المستجدة والأولويات الوطنية المتغيرة.

١٦٥. وأشارت التقييمات والاستعراضات أيضاً إلى أهمية جعل البرامج القطرية للعمل اللائق تقوم فعلاً على النتائج وضمان وضع خطوط أساس ومؤشرات وأهداف واضحة تستند إلى البيانات الوطنية المتاحة^{١٠٣} ومن الأمور الحاسمة التي شددت عليها الاستعراضات أهمية إرساء عدد صغير من الأولويات الاستراتيجية والمرنة في أن معاً، عوضاً عن قائمة طويلة من أهداف يحتمل ألا تتحقق خلال الفترة الزمنية للبرامج القطرية للعمل اللائق. وبالفعل، أشارت عدة استعراضات قطرية إلى أن برامج قطرية متتالية للعمل اللائق زادت في أغلب الأحيان من عدد أهدافها وغاياتها، وحنّت على زيادة تحديد أولويات المسائل المطروحة بما يضمن اختيار النتائج المرجوة من البرامج القطرية للعمل اللائق لأهميتها الاستراتيجية.

١٦٦. ومن الأمور الحاسمة أيضاً التحدي الجاري المتمثل في تعزيز دور وقدرة الشركاء الثلاثيين، ولا سيما المنظمات التي تمثل العمال: إذ أن عدداً من الاستعراضات القطرية أشار إلى إمكانية توزيع الأنشطة والأهداف بشكل أفضل توازناً بين الشركاء الثلاثيين بما يتيح ملكية أكثر مساواة للبرامج القطرية للعمل اللائق فيما بين الحكومات والعمال وأصحاب العمل. وعلى سبيل المثال، أشار الاستعراض القطري في الصين إلى الحاجة إلى أن يتحمّل ممثلو العمال وممثلو أصحاب العمل مسؤولية أكثر شمولاً في ضمان تحقيق نتائج البرامج القطرية للعمل اللائق، بدل أن تقتصر مسؤوليتهم على أنشطة محددة^{١٠٤}.

١٠٢ انظر:

J. Martin: *Meta analysis of lessons learned and good practices arising from nine Decent Work Country Programme evaluations* (Geneva, ILO Evaluation Unit, 2011).

١٠٣ على سبيل المثال، أشار تقرير عن استعراض البرنامج القطري للعمل اللائق (بنغلاديش ٢٠٠٦-٢٠٠٩) (بانكوك، مكتب العمل الدولي، ٢٠١٠) إلى أنه يمكن تعداد نتائج البرنامج القطري للعمل اللائق بوضوح أكبر، ثم رصدها وتقييمها من خلال جمع إحصاءات متعلقة بالعمل.

١٠٤ مكتب العمل الدولي: *البرنامج القطري للعمل اللائق في الصين (٢٠١١-٢٠١٥) تقرير استعراض (بانكوك، ٢٠١٥)*.

١٦٧. وتسلط الأقسام التالية من هذا الفصل الضوء على دعم المنظمة للبرامج القطرية للعمل اللائق في الإقليم، وهي منظمة وفق مجموعات الأولويات الإقليمية الخمس حسبما قدّمت إلى الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ، وذلك توجهاً للاتساق والمقارنة. وهذه المجموعات هي:

- زيادة القدرة التنافسية والإنتاجية والوظائف؛
- تحسين إدارة سوق العمل؛
- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية؛
- القضاء على عمل الأطفال وخلق فرص للشباب؛
- تحسين إدارة هجرة اليد العاملة.

٢-١ زيادة القدرة التنافسية والإنتاجية والوظائف

١٦٨. إن نمو الإنتاج والنظم الاقتصادية التنافسية وخلق الوظائف، هي أولويات مترابطة لتحقيق العمل اللائق والحد من الفقر وتعزيز السلام والأمن. ومن الجوانب الرئيسية لربط القدرة التنافسية والإنتاجية بالتوافق مع وظائف أكبر عدداً وأفضل نوعية، هناك التحسين المنهجي لمهارات العمال في سوق عمل متغير وضمان انتقال سلس من التعليم إلى القوة العاملة، وخاصة في البلدان التي تسعى إلى الانتقال إلى قطاعات عالية الإنتاجية. وسعت الحكومات والمنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل طوال العقد الماضي إلى تحسين قابلية العمال للاستخدام وإدخال الشباب في عمل منتج ولائق وزيادة إنتاجية المنشآت عبر تحسين نوعية التدريب وملاءمته وربطه باحتياجات السوق الحالية.

استراتيجية منظمة العمل الدولية

١٦٩. خلال عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق، ركّزت استراتيجية منظمة العمل الدولية لمساعدة الهيئات المكونة في جهودها الرامية إلى زيادة القدرة التنافسية والإنتاجية والوظائف، على ما يلي:

- وضع العمالة في صلب السياسات الاجتماعية والاقتصادية؛
- خلق بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة؛
- تشجيع تطبيق ممارسات أماكن العمل اللائقة والمنتجة؛
- مواجهة التحديات القطاعية من خلال الإرتقاء بسلسلة القيم وتحسين المجموعات؛
- بناء رأس المال البشري في التعليم الأساسي وفي المهارات التقنية والمهارات الرئيسية؛
- تعزيز التكنولوجيا المراعية للبيئة وطرق مزاولة الأعمال؛
- تحسين المعلومات والتحليلات التي تتناول سوق العمل.

النتائج الرئيسية

إدماج البحوث والأدلة في استراتيجيات العمالة الوطنية

١٧٠. أثبتت البحوث الموجهة نحو السياسات، التي أجرتها منظمة العمل الدولية في مجال العمالة وأسواق العمل، فائدتها في صياغة سياسات واستراتيجيات للعمالة في عدد من بلدان الإقليم. وتشمل الإصدارات البحثية واسعة الانتشار عدداً من التقارير عن العمل والاتجاهات الاجتماعية، تعرض تحديثاً للاتجاهات الرئيسية في العمالة والظروف الاجتماعية في الإقليم. وقد أدرج في منشورات رئيسية أخرى التقرير المعنون مجتمع رابطة أمم جنوب شرق آسيا لعام ٢٠١٥: إدارة الاندماج من أجل تحقيق وظائف أفضل وازدهار شامل، الذي أعد بالتعاون مع مصرف التنمية الآسيوي، فضلاً عن منشورات عن اتجاهات القوة العاملة النسائية في الإقليم وعن النساء في قطاع الأعمال والإدارة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

١٧١. وعلى المستوى القطري، غالباً ما أدرجت بحوث منظمة العمل الدولية بشأن الروابط بين أطر الاقتصاد الكلي والانتاجية ونتائج العمالة والنهج القطاعية، في إعداد سياسات واستراتيجيات العمالة الوطنية في الإقليم بغية تحويل التغيير البنوي إلى وظائف أكثر وأفضل. وساهمت هذه البحوث والتحليلات في إعداد عدد من سياسات العمل الرئيسية، بما فيها:

- في عام ٢٠١١، اعتمدت حكومة العراق وحكومة إقليم كردستان سياسات وطنية للعمالة، ووضعت سبع محافظات ١٠٠ استراتيجية اقتصادية إقليمية في عام ٢٠١٢.
- في عام ٢٠١١، أعدت الفلبين خطة إنمائية (٢٠١١-٢٠١٦)، وتحديثاً في منتصف المدة ونموذج توقعات بشأن العمالة بغية مراقبة التقدم المحرز في الخطط وإجراء محاكاة لاستخلاص تنبؤات.
- في عام ٢٠١١، اعتمد الأردن استراتيجية وطنية للعمالة (٢٠١١-٢٠٢٠) وأنشأ "لجاناً إنمائية محلية" لتعدّ خططاً محلية للتنمية الاقتصادية. وفي عام ٢٠١٥، اعتمد الأردن أيضاً إطاراً وطنياً لتنظيم الاقتصاد غير المنظم.
- في عام ٢٠١٢، اعتمدت فيتنام استراتيجية وطنية للعمالة (٢٠١١-٢٠٢٠)، في أعقاب تصديقها على اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢).
- في عام ٢٠١٢، أعدت سري لانكا السياسة الوطنية للموارد البشرية والعمالة، وخطة رئيسية لتنفيذها (٢٠١٣-٢٠٢٣)، مهّدت الطريق للتصديق على الاتفاقية رقم ١٢٢ في عام ٢٠١٦.
- في عام ٢٠١٣، نشرت المملكة العربية السعودية تقرير توفير وظائف أكثر وأفضل للمواطنين السعوديين: استعراض للتدابير السياسية الوطنية، بهدف معالجة تحدي العمالة في البلد.
- في عام ٢٠١٥، اعتمدت كمبوديا سياستها الوطنية الأولى بشأن العمالة (٢٠١٥-٢٠٢٥) والمرحلة الثالثة من استراتيجيتها المستقبلية وإطار التنفيذ في ظل الخطة الوطنية الاستراتيجية للتنمية (٢٠١٣-٢٠١٨).
- في عام ٢٠١٥، اعتمدت نيبال سياسة وطنية جديدة للعمالة وأعدت مشروعاً لمراجعة قانون العمل، ركّز على إضفاء السمة المنظمة على القطاع غير المنظم.
- في عام ٢٠١٥، اعتمدت إندونيسيا خطتها الإنمائية الثانية لمنتصف العقد، ومدتها خمس سنوات (٢٠١٥-٢٠١٩)، بعد الخطة الأولى (٢٠١٠-٢٠١٤).
- تلقى عدد من البلدان الأخرى مثل فيجي ومنغوليا وبالاو وبابوا غينيا الجديدة وساموا دعماً في إعداد خطط وطنية للعمالة.

١٧٢. ويحتاج صانعو السياسات لصياغة وتقييم سياسات وبرامج تساعد على حفز القدرة التنافسية والانتاجية وخلق الوظائف، إلى معلومات وتحليلات سليمة بشأن سوق العمل تشمل بيانات عن العمالة والبطالة والباحثين عن عمل والشواغر والمهارات وظروف العمل، فضلاً عن الأجور والرواتب. ووفرت منظمة العمل الدولية دعماً تقنياً وتدريباً للجهات المعنية لجمع البيانات لصانعي السياسات وتحليلها، بما في ذلك من خلال حلقات عمل وطنية للتدريب التقني على معلومات وتحليلات سوق العمل (كما في كمبوديا وفيجي وعمان وفيتنام) وحلقات عمل تدريبية إقليمية ومشاركة في فصول مخصصة لمعلومات وتحليلات سوق العمل في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو. وساعد الدعم المقدم لإجراء دراسات استقصائية للقوة العاملة في إنشاء كتلة رئيسية من البيانات القابلة للمقارنة عن مؤشرات سوق العمل، في حين ساعدت الدراسات الاستقصائية عن الانتقال من الدراسة إلى العمل في تحديد المشاكل الخاصة التي يواجهها الشباب، ولا سيما الشباب، في الانتقال إلى العمالة. وشملت جهود منظمة العمل الدولية لدعم جمع البيانات وتحليلها الأنشطة التالية:

- في عام ٢٠١٥، شاركت فيتنام في الاختبار التجريبي للاستبيانات النموذجية الجديدة المستندة إلى قرار المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل بشأن إحصاءات العمل والعمالة ونقص استخدام اليد العاملة.
- في الصين، ساعد تصميم الدراسة الاستقصائية الرابعة للعمل في المناطق الحضرية في الصين ووضع مؤشرات لجودة العمالة في تحسين قياس التقدم المحرز في ظروف العمل والتحديات ذات الصلة بها.
- استخدمت البيانات المستقاة من معلومات وتحليلات سوق العمل واستطلاعات القوة العاملة في عدد من المنشورات الرئيسية، بما فيها التقارير عن العمل والاتجاهات الاجتماعية والموجزات القطرية للعمل اللائق، في بنغلاديش (٢٠١٣) وكمبوديا (٢٠١٢) وإندونيسيا (٢٠١١) والفلبين (٢٠١٢) وباكستان (٢٠١٤)، على سبيل المثال.
- يُدرج عدد متزايد من البلدان معلومات وتحليلات سوق العمل في صياغة أطر السياسات الوطنية. وأدرجت إندونيسيا مسائل رئيسية كالعمالة اللائقة والمنتجة للشباب في خطتها الإنمائية متوسطة الأجل (٢٠١٠-٢٠١٥)، بينما تتضمن السياسة الوطنية للعمالة ٢٠١٥-٢٠٢٥ في كمبوديا هدفاً سياسياً محدداً يتعلق بتطوير معلومات وتحليلات لسوق العمل وتنفيذ استطلاعات سنوية للقوة العاملة.
- دعم إجراء دراسات استقصائية للانتقال من الدراسة إلى العمل وتحليلها في بنغلاديش وكمبوديا وفيجي والأردن ولبنان ونيبال والأرض الفلسطينية المحتلة وساموا وفيتنام، تكوين معرفة أكبر للمسائل التي يواجهها الشباب في الدخول إلى سوق العمل.

دعم تنمية المهارات والتدريب والمعايير

١٧٣. ركّز دعم منظمة العمل الدولية أيضاً على تجهيز القوة العاملة، ولا سيما الشباب، بالمهارات اللازمة للعمالة اللائقة والمنتجة، وعلى دعم الآليات والمؤسسات والحوار الاجتماعي لتأمين استدامة التنسيق بين الوزارات وتحسين التحديد المبكر للاحتياجات من المهارات.

١٧٤. واعتمد عدد متزايد من البلدان، في إطار نُظم التدريب المهني، معايير ومؤهلات للكفاءة تعزز الشراكات بين التخطيط للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وصياغتهما وتقديمهما وتقييمهما. وشمل ذلك وضع معايير وطنية للمهارات في قطاعات كالبناء وصناعة السيارات والسياحة والضيافة وتجهيز المواد الغذائية، بالاستناد إلى عمل تحليلي فضلاً عن موازنة أوثق مع القطاع الخاص. وشملت الإنجازات المحددة التي تحققت بفضل دعم منظمة العمل الدولية، ما يلي:

- في بنغلاديش في الفترة ٢٠١١-٢٠١٥، بيّنت منظمة العمل الدولية كيف أدى التدريب على مهارات تتبع الطلب واللجوء إلى التدريب المجتمعي، إلى زيادة قابلية استخدام المجموعات المحرومة، ولا سيما النساء الفقيرات. وساهم المشروع في إصلاح واسع النطاق للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وأفضى إلى اعتماد سياسة وطنية لتنمية المهارات وإطار وطني لمؤهلات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، وحسن جودة التدريب.

- في عام ٢٠١٢، أعد لبنان منهجاً تدريبياً مجتمعياً في ثماني مهن في قطاع البناء، كما يبيّن الإطار ٥ الوارد أدناه.
- في عام ٢٠١٤، عدّلت الهند قانون التلمذة الصناعية بعد تحليل للنظم المعتمدة في بلدان معنية واستعراض وثيقة خيارات.
- في عام ٢٠١٤، أجرى الأردن تمارين استباقية للمهارات في قطاعي تجهيز المواد الغذائية والصيدلة، فأعد منهجاً جديداً يقوم على الكفاءات لمشغلي الآلات ودعم مجلس التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في استضافة ندوة إقليمية عن نظم التلمذة الصناعية في المنطقة العربية. ونتج عن حلقة العمل إعداد خطط عمل محددة زمنياً لتعزيز نظم التلمذة الصناعية القائمة المعتمدة في الأردن ولبنان والأرض الفلسطينية المحتلة وعمان والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة واليمن.

الإطار ٥

نتائج ملموسة للمشاركين في التدريب في لبنان

استفاد ٧٠٠ امرأة ورجل عاطلين عن العمل، في إطار نهج تشاركي، من تدريب مهني قصير في قطاع البناء قدّمه سبعة موفري تدريب، وذلك استناداً إلى معايير ومناهج محسنة. وتلقت سبع مؤسسات للتدريب المهني دعماً من خلال إرشادات مباشرة قدّمت خلال تنفيذ دورات التدريب المهني. وأدرجت منظمة العمل الدولية وحدة "كن على دراية بمشروعك" كجزء من مناهج تنمية القدرات ودفعت نحو إدراج هذه الوحدة في نظام التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في لبنان. وجُرّبت وحدة "التعريف بالأعمال" وأصدرت الوثائق ذات الصلة باللغة العربية (من أجل لبنان والشرق الأوسط) وبُذِل جهد خاص لدعم اندماج النساء والأشخاص ذوي الإعاقة اندماجاً تاماً، مما أفضى إلى تخرج ٥١ امرأة في صنع الفسيفساء و ٢٠ امرأة في الدهان وسبع نساء في الدراسات الكهربائية.

تحسين الامتثال لمعايير العمل وبناء القدرة التنافسية

١٧٥. يعتمد أكثر من ٦٠ مليون عامل في العالم النامي على صناعة الألبسة من أجل العمل. وبرنامج "العمل الأفضل" هو برنامج شراكة فريد بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، يهدف إلى تحسين الامتثال لمعايير العمل والقدرة التنافسية في سلاسل التوريد والإمداد العالمية للألبسة. وتشمل خدمات "العمل الأفضل" في المصانع تقييم الامتثال والإرشاد والتدريب على الحوار في مكان العمل والتسوية الفعالة للمشاكل والتحسين المستمر لظروف العمل. ويطبق برنامج "العمل الأفضل" حالياً في سبعة بلدان (بنغلاديش وكمبوديا وهايتي واندونيسيا والأردن ونيكاراغوا وفيتنام) ويغطي ١٣٠٠ مصنع.

١٧٦. ومن خلال المشاركة على مستوى المنشأة، تحسن الامتثال لمعايير العمل من جانب المنشآت المشاركة في برنامج "العمل الأفضل"، حيث استفاد أكثر من ١,٥ مليون عامل في مجال الألبسة والأحذية. وفي فيتنام على سبيل المثال، تظهر دراسة أن الامتثال لنظم سليمة لإدارة السلامة والصحة قد تحسّن بنسبة ٢٦ في المائة في المصانع المشاركة، مما ساهم بشكل مباشر في الوصول إلى مستويات أفضل من الرفاهية بين العمال. وتظهر دراسات أخرى أن نسبة ٥ في المائة من التحسّن في الامتثال الإجمالي في أي مصنع ترتبط بزيادة نسبتها ١٠ في المائة في دخل العمال وزيادة نسبتها ٩ في المائة في التحويلات التي يرسلها العمال إلى بلدانهم وتحسّن بنسبة ٣ في المائة في صحة العمال.^{١٠٦} وتشير نتائج تقييمات مستقلة للأثر كذلك أن امتثالاً أفضل لمعايير العمل يرتبط بزيادة الربحية التي تتجم عن زيادة إنتاجية الفرد الواحد بفضل ظروف عمل محسنة.^{١٠٧}

^{١٠٦} انظر:

ILO and IFC Better Work Programme: *Impact Brief: Better Work Viet Nam* (June 2013). Available at: http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Vietnam-Impact-Brief-Rnd5_LR.pdf.

^{١٠٧} انظر:

D. Brown et al: *Are sweatshops profit-maximizing? Answer: No – Evidence from Better Work Viet Nam*, Better Work Discussion Paper No. 17 (Geneva, ILO, 2015).

الإطار ٦

تحسين إنتاجية المصانع وربحيتها بفضل برنامج العمل الأفضل

أطلق برنامج "العمل الأفضل"، وهو شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، في آب/ أغسطس ٢٠٠٦ بغية تحسين معايير العمل والقدرة التنافسية في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. ويساعد البرنامج المنشآت على تحسين الممارسات القائمة على معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية وقوانين العمل الوطنية، من خلال تركيز قوي على تحسين التعاون بين الإدارة والعمال وظروف العمل والحوار الاجتماعي. وأعطت البحوث المستقلة التي أجريت في المصانع التي تطبق برنامج "العمل الأفضل"، براهين تجريبية تبيّن أن ظروف العمل الجيدة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بإنتاجية الشركات وأدائها. وأكدت بحوث أجريت بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٣ في ١٨٥ شركة في فيتنام أن امتثالاً أفضل لمعايير العمل وتحسين ظروف العمل حسبما يراه العمال ترتبط بمستويات أعلى من الربحية. وتبيّن أن الأثر الإيجابي للربحية ينجم عن زيادة إنتاجية كل عامل بفضل ظروف عمل أفضل، وليس عن إجبار العمال على القبول بمقايضة بين ظروف عمل أفضل وأجور أقل^١. وسلّطت بحوث محددة الأهداف أجريت في مصانع تطبق برنامج "العمل الأفضل"، الضوء على كيفية تأثير ظروف العمل المتردية التي غالباً ما ترتبط بصناعة الألبسة، كالصراخ على العمال، تأثيراً سلبياً على الإنتاجية. وفي دراسة تناولت آثار الصرخ في مكان العمل، قالت إحدى العاملات إن التوصل إلى هدف الإنتاجية اليومية الذي يُحدده رئيسها^٢ يتطلب منها في المتوسط ١٠ ساعات عمل. أما العمال الذين تحدثوا عن الإساءات اللفظية كمشكلة في مكان العمل فقالوا إن التوصل إلى هذا الهدف يتطلب منهم ساعة إضافية في اليوم تقريباً مقارنة بالعمال ذوي التعليم والتدريب والخبرات المماثلة. بالإضافة إلى ذلك، يخلف الاستثمار في التدريب الرامي إلى تحسين العلاقات في مكان العمل آثاراً إيجابية على الإنتاجية. وكشفت بحوث تقييم الأثر في سبعة برامج قطرية للعمل الأفضل عن تسجيل زيادة متوسطة في الإنتاجية تصل إلى ٢٢ في المائة في صفوف العمال الذين شاركت رئيساتهن في تدريب على مهارات الإشراف في برنامج "العمل الأفضل"، بدعم من الإدارة^٣.

^١ انظر:

D. Brown et al: *Are sweatshops profit-maximizing? Answer: No – Evidence from Better Work Viet Nam*, Better Work Discussion Paper No. 17 (Geneva, ILO, 2015).

^٢ انظر:

E. Rourke: *Is there a business case for verbal abuse? Incentive structure, verbal abuse, productivity and profits in garment factories* (Geneva, ILO, 2014). Better Work discussion paper available at: <http://betterwork.org/global/?p=7086>.

^٣ انظر: . Better Work discussion paper series (forthcoming).

دعم خلق الوظائف في أعقاب الكوارث والنزاعات

١٧٧. أدت الأزمات في بعض الأحيان، بما فيها الكوارث والنزاعات، إلى عرقلة التقدم نحو خلق وظائف لائقة. وعلى سبيل المثال، قدّر تقييم لاحق للكوارث أجري في فانواتو بعد مرور الإعصار بام في عام ٢٠١٥، الخسائر في الدخل الفردي بقيمة ١٤,٩ مليون دولار أمريكي، وتراجع الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٦٤,١ في المائة في هذا البلد الجزري الصغير^{١٠٨}. وقدّر تقييم للاحتياجات لاحق للكوارث أجري بعد أن ضرب الإعصار وينستون فيجي في عام ٢٠١٦، الخسائر في الدخل الفردي بقيمة ١٦٥ مليون دولار أمريكي، وفقدان ١٢٤٥٠١٢٩ يوم عمل. وفي اليمن، حيث يعيش حوالي نصف السكان البالغ عددهم ٢٦ مليون نسمة في مناطق تعاني مباشرة من النزاع، أظهر استطلاع سريع للعمالة أجري في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ أن العمالة الإجمالية في ثلاث محافظات كبرى انخفضت بنسبة ١٣ في المائة بين آذار/ مارس وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥^{١٠٩}.

^{١٠٨} انظر:

ILO: *Special coverage: ILO work in Vanuatu*, June 2015 update, available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/publication/wcms_379149.pdf.

^{١٠٩} انظر: ILO: Yemen Rapid Employment Survey, Dec. 2015.

١٧٨. وقدمت منظمة العمل الدولية دعماً تقنياً إلى الهيئات المكونة لصياغة سبل مواجهة وانتعاش تركّز على العمالة في أعقاب الكوارث أو النزاعات، وتساعد على توفير دخل للأشخاص المتضررين من الكارثة. وفي هذا السياق، ساهم عمل منظمة العمل الدولية في النتائج التالية:

- في عام ٢٠١٣، وعقب إعصار هيان الذي ضرب أجزاء من الفلبين، حاصداً الآلاف من الأرواح ومدمراً سبل كسب عيش الملايين من الأشخاص، بدأت المنظمة العمل مع وزارة العمل والاستخدام الفلبينية والشركاء الإنسانيين لتضمن جعل سبل كسب العيش في مقدمة الاستجابة الأولية. وتلقى أكثر من ٦٧٠٠٠ عامل وأسره م مساعدة عبر البرامج الطارئة للعمالة.
- منذ عام ٢٠١٤، تستجيب منظمة العمل الدولية لأزمة اللاجئين السوريين في الأردن ولبنان عبر جهود متواصلة للتوعية وحوار بشأن السياسات يقوم على عمل بحثي وتحليلي يتعلق بأثر أزمة اللاجئين على سوق العمل وعلى ظروف العمل وانتشار عمل الأطفال. وساعدت مبادرات التنمية الاقتصادية المحلية وتطوير سلسلة القيمة في القطاعات الزراعية والمبادرات الهادفة المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للنساء، في دعم مجتمعات اللاجئين والمجتمعات المضيفة على السواء. وفي لبنان، دعمت منظمة العمل الدولية كذلك مبادرات النقابات العمالية وأنشطتها الهادفة إلى مواجهة الأزمة، ولا سيما في تأمين الوظائف والحد من البطالة.
- أطلقت في الأرض الفلسطينية المحتلة أول مبادرة للانتعاش الاقتصادي المحلي لدعم سبل كسب العيش وفرص العمل في قطاع صيد الأسماك في قطاع غزة، ووفرت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية والمالية للهيئات المكونة وغيرها من الجهات المعنية.
- في عام ٢٠١٥ في فانواتو، تعاونت منظمة العمل الدولية مع منظومة الأمم المتحدة عبر الفريق الإنساني المعني بمنطقة المحيط الهادئ لتنسيق المساعدة التقنية وتنفيذها بغية دعم صغار المتعاقدين والمتعاقدين المحليين في جهود الانتعاش وإعادة البناء بغية تعزيز خلق فرص العمل إلى أقصى حد.
- في عام ٢٠١٥، اعتمدت نيبال برنامجاً صيانة الروتينية للطرق الريفية في حالات الطوارئ وتدريب عمال البناء لتشييد مبان مقاومة للزلازل، عقب زلزال مدمر. واستُحدث أكثر من ٢٢٠٠٠ يوم عمل واستفاد ما مجموعه ١٧١٨ شخصاً من المجتمعات المحلية المتضررة من الزلزال بشكل مباشر من صيانة الطرقات وإدارة المخلفات وأنشطة التدريب المحلي لعمال البناء. ويؤدي عمال البناء المدربين اليوم دوراً حاسماً في أعمال إعادة البناء وفي توجيه المجتمعات المحلية. وفي عام ٢٠١٦، قدمت منظمة العمل الدولية عرضاً عن العمالة المجتمعية الطارئة بمساعدة المركز الوطني للعمالة في فيجي بغية دعم المجتمع المحلي في الانتعاش من الإعصار وينستون، ووسعت المساعدات لتشمل ضحايا الإعصار عن طريق منحهم إمكانية الاستفادة من الصندوق الوطني للدخار والتسجيل في برامج العمال الموسميّين المهاجرين، إلى جانب برامج العمالة الطارئة.

الإطار ٧

مواجهة أزمة اللاجئين السوريين

في الأردن ولبنان، وفرت منظمة العمل الدولية الدعم للتدخلات الموجهة نحو التنمية والقائمة على التوظيف لصالح اللاجئين والمجتمعات المضيفة في إطار الهدف الجامع المتمثل في الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. وكجزء من هذه الاستراتيجية، شاركت المنظمة مشاركة فعالة في صياغة وتنفيذ خطة الأمم المتحدة الإقليمية للاجئين والقدرة على الصمود للفترة ٢٠١٥-٢٠١٦ وخطة الاستجابة الأردنية لعام ٢٠١٥ وخطة التصدي للأزمة في لبنان للفترة ٢٠١٥-٢٠١٦، حيث تعالج هذه الخطط الجانبين الإنساني والإنمائي على السواء بطريقة متكاملة. وأرست منظمة العمل الدولية ريادة تقنية بشأن الفرص الاقتصادية والوظائف في ضوء مؤتمر المانحين لدعم سوريا والمنطقة، المعقد في لندن في شباط/فبراير ٢٠١٦، وتولت دوراً ريادياً في الحوار السياسي.

وقد ركز إسهام المنظمة في هذه الخطط تركيزاً خاصاً على استحداث الوظائف وتعزيز سبل العيش وتحسين ظروف العمل والقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. وأدى حوار أقاليمي دعت إليه المنظمة، بشأن انعكاس تأثير سوق العمل بأزمة اللاجئين السوريين في المجتمعات المضيفة، إلى تعزيز التنسيق بين الهيئات المكونة الثلاثية من مصر والعراق والأردن ولبنان وتركيا بهدف تنفيذ تحليل أفضل واستجابة فعالة للأزمة على المستويين الوطني والإقليمي.

تعزيز القدرة التنافسية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة وانتاجيتها من خلال برامج التدريب المتخصص

١٧٩. تساهم المنشآت الصغيرة والمتوسطة مساهمة حاسمة في خلق الوظائف وتوليد الدخل، وهي تمثل قرابة ٩٩ في المائة من مجموع المنشآت و ٧٠ في المائة من العمالة الإجمالية و ٥٠ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وعلى سبيل المثال، تمثل المنشآت الصغيرة والمتوسطة في جماعة رابطة أمم جنوب شرق آسيا أكثر من ٩٦ في المائة من مجموع المنشآت ونسبة تتراوح بين ٥٠ و ٨٥ في المائة من العمالة الداخلية. وشمل الدعم الثابت الذي تقدمه منظمة العمل الدولية لتعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة ما يلي:

■ أصبح برنامج "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه" معماً الآن في بنغلاديش والصين وفيجي والهند وإندونيسيا والعراق والأردن وكيريباتي وكردستان وميانمار وباكستان وبنما وغينيا الجديدة والفلبين وقطر وساموا وجزر سليمان وسري لانكا وتيمور-ليشتي وفيتنام. وشهدت الصين في أواخر عام ٢٠١٥ أكبر انتشار لبرنامج "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه" في الإقليم، إذ شمل أكثر من ٣ ملايين متدرب في ١٢ مقاطعة، بفضل استخدام الحكومة للبرنامج كجزء من جهودها الرامية إلى توليد فرص العمل. ونجحت بلدان أخرى كذلك في تدريب عدد كبير من أصحاب المشاريع. وقد أدرج البرنامج في الخطط الحكومية في عدد من الحالات الأخرى، بما فيها فيتنام (مشروع المليون مزارع) والهند (عبر وزارة المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وحكومتها وولاية أندرا براديش وولاية نيلاغانا).

■ بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٥، عملت منظمة العمل الدولية مع الفريق العامل التابع لرابطة أمم جنوب شرق آسيا والمعني بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة لتنفيذ مشروع القدرة التنافسية للمنشآت الصغيرة، وأعدت مجموعة من أدوات التدريب في قطاعات سياحية فرعية مختلفة شائعة في الإقليم. وتتوفر هذه الأدوات في ثماني لغات.

■ في عام ٢٠١٥، أدرجت الفلبين برنامج تنمية المنشآت القائمة على المجتمع كجزء من تدخلات الانتعاش اللاحق للكوارث، فأعدت إنعاش نظم الاقتصاد المحلية وأدت فرص عمل مستدامة من خلال تنمية روح المبادرة، ودرّبت في الوقت نفسه أكثر من ١٦٠٠ صاحب مشروع ودعمت تبني شركاء إنمائيين آخرين لبرنامج تنمية المنشآت القائمة على المجتمع ليشمل ١٦٠٠٠ صاحب مشروع.

■ في عام ٢٠١٥، أدرجت جزر سليمان برنامج تنمية المنشآت القائمة على المجتمع في الخدمات الإصلاحية ونظمت تدريباً على إدارة الأعمال استفاد منه مرتكبو الجرائم الذين اقترب موعد إطلاق سراحهم. وكان النزاع الإثني الذي شهده البلد قبل عشر سنوات قد تسبب بزيادة عدد المجرمين، فساهم البرنامج في عملية بناء السلم.

■ في عام ٢٠١٥، حددت تيمور-ليشتي السياحة كقطاع رئيسي لخلق الوظائف، لا سيما للشباب، وتمكنت من إنشاء فرق عمل معنية بالسياحة وإطلاق أول موقع شبكي شامل للمناطق السياحية. وأعدت الوكالة الحكومية رزمة تدريبية للشركات السياحية وسُدرّب الناس على إطلاق مشاريع صغيرة وتنميتها في قطاع السياحة.

١٨٠. وتحسين الانتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة عامل مهم لضمان استدامتها ونموها. ويدعم برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس الهيئات المكونة في الصين وإندونيسيا والهند وفيتنام لتُعدّ منهجية تدريب ومشورة في المصانع بغية دعم تحسين ظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مجموعة من القطاعات، مما أفضى إلى النتائج التالية:

■ في السنوات الست الأخيرة، كان من شأن برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس أن مكّن الشركاء الوطنيين من توفير التدريب في أكثر من ٤٠٠ مصنع استفاد منه أكثر من ١٢٥٠٠٠ موظف ومدير. وأبلغ أكثر من ٩٠ في المائة من المصانع في المتوسط، عن تحقيق وفورات كبيرة في التكاليف بفضل التدريب في إطار برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس. وأفاد أكثر من ٣٠ في المائة من المصانع عن تحسينات كبيرة في مجالات من قبيل الحد من الإصابات والتغيب وحركة تجدد العمال وشكاواهم. وأفاد حوالي ٣٠ في المائة من المصانع عن خفض ملحوظ في النفقات المنتجة والطاقة المستهلكة.

- في الصين، يثير البرنامج اهتمام السلطات المحلية وخدمات تطوير المشاريع، واهتماماً متزايداً من قبل مفتشي السلامة الساعين إلى تعزيز نطاق إرشاداتهم لتشمل المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي لا تسفيد عادة من هذه الخدمات.
- في فيتنام، أفادت المصانع عن استحداث أكثر من ٣٠٠٠ وظيفة جديدة منذ إجراء التدريب في إطار برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس.

ضمان دعم محدد الأهداف لصاحبات المشاريع عبر التدريب والدعم في مجال إدارة الأعمال

١٨١. يشكّل ضمان تشجيع النساء ودعمهن للبدء بمشاريع أعمال خاصة بهن عنصراً مهماً من التمكين الاقتصادي. لكن تقديم دعم وحيد للبدء بمشروع لا يعطي إلا ضماناً ضئيلاً باستدامة المشروع. لذا، فإن أشكالاً أخرى من المساعدة من قبيل نفاذ المشاريع التي تديرها نساء إلى السوق من خلال سلاسل التوريد والإمداد وتعزيز إضفاء الصفة المنظمة على المشاريع، تعتبر عناصر مهمة لضمان تمكين نساء الإقليم اقتصادياً. ويشمل بعض أبرز الإنجازات في هذا المجال، ما يلي:

- في عام ٢٠١٤، أدرجت وكالة العمال المهاجرين في إندونيسيا، برنامج "أمض قدماً" (البعد الجنساني وروح المبادرة معاً) للنساء في المنشآت كجزء من برنامجها المعني بتمكين المهاجرين. وترمي هذه الرزمة التدريبية الصادرة عن منظمة العمل الدولية إلى تعزيز مهارات النساء في إدارة الأشخاص والأعمال، عن طريق الاستفادة من دروس تشاركية موجهة نحو العمل، وهي ستمول الآن من الميزانية الوطنية لتمكين ١٦٠٠٠ شخص من العمال المهاجرين السابقين وأسرهم.
- في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، طبقت تيمور-ليشتي أيضاً برنامج "أمض قدماً" بواسطة معهد دعم المشاريع وقدمت تدريبات متابعة تشمل المشورة لمزاولة الأعمال والمعلومات عن المشاريع وخدمات الترويج.

دعم خلق وظائف خضراء

١٨٢. تشجّع منظمة العمل الدولية خلق وظائف خضراء كوسيلة لتوليد العمالة اللائقة وفرص الدخل ذات الأثر المحدود على البيئة، وزيادة القدرة على مواجهة تحديات تغير المناخ وتُدرة الموارد وتدهور البيئة. وتمشياً مع استنتاجات مؤتمر العمل الدولي (٢٠١٣) بشأن "التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء" ومع "المبادئ التوجيهية بشأن انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع" (٢٠١٥)، دعمت منظمة العمل الدولية أنشطة في بلدان ضمت بنغلاديش والصين وفيجي والهند وإندونيسيا ولبنان وماليزيا ومنغوليا ونيبال والأرض الفلسطينية المحتلة وباكستان والفلبين وسري لانكا وتايلند. وشملت الإنجازات في هذا الإطار، ما يلي:

- بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٤، أجري مسح للوظائف الخضراء في ثمانية بلدان بغية المساعدة على تحديد الوظائف التي يمكن اعتبارها "وظائف خضراء". وساعدت كذلك مصفوفة دينامية ابتكارية للمحاسبة الاجتماعية في إندونيسيا وماليزيا في رسم السياسات من خلال إعداد محاكاة للعمالة ولانعكاسات السياسات المقترحة على الحد من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون.
- بين عامي ٢٠١١ و٢٠١٣، شاركت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في عمليات تقييم للوظائف الخضراء في لبنان والأرض الفلسطينية المحتلة، ركزت على قطاعات الطاقة والبناء والتشييد والزراعة وإدارة النفايات (لبنان) وعلى قطاع البناء في قطاع غزة (الأرض الفلسطينية المحتلة).
- في عام ٢٠١٤، دعمت منظمة العمل الدولية ورابطة فيلق الرحمة، تيمور-ليشتي لإعداد دورة جديدة عن الطاقة البديلة بعنوان "حسن مشروعك لأجل الطاقة البديلة"، تربط بين برامج تدريب على الإدارة التقنية وإدارة المشاريع من أجل المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر التي توفر الطاقة البديلة في المجتمعات الحضرية والريفية. ويساعد التدريب التقني الأساسي أصحاب المشاريع على تقديم خدمات لاحقة للبيع، لا سيما في المجتمعات الريفية.

- أعدت الصين والفلبين لوائح خاصة بالتدريب تُدرج كفاءات تتعلق بالوظائف الخضراء والشواغل البيئية وقضايا تغيير المناخ في مناهج التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.

٢-٢ تحسين إدارة سوق العمل

١٨٣. تشكل إدارة سوق العمل، أي السياسات والمعايير والقوانين واللوائح والمؤسسات والآليات والعمليات التي تُمارس بواسطة السلطة على معاملات سوق العمل، جزءاً لا يتجزأ من نشاط منظمة العمل الدولية في الإقليم. ولضمان سير أسواق العمل بطريقة فعالة وعادلة ومنصفة، من الضروري دعم الحوار النشط والتفاوض بين أصحاب العمل والعمال، بما في ذلك حريتهم في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

١٨٤. ويبقى التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية مشكلة في الإقليم، إذ أن ١٤ دولة عضواً فقط من أصل ٤٧ قد صدقت على الاتفاقيات الأساسية الثماني جميعها (أي بنسبة نقل عن ٣٠ في المائة مقارنة بالهدف الذي وضعته المنظمة والمتمثل في التصديق الشامل على الاتفاقيات الأساسية بحلول عام ٢٠١٥). بل الأهم من ذلك أنه لا يزال هناك تأخير في التصديق على الاتفاقيتين المتعلقتين بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨)، ولا سيما في البلدان التي تضم أكبر قوى عاملة في الإقليم. بالإضافة إلى ذلك، فقد صدق ١٩ بلداً فقط من بين ٤٨ على الاتفاقية رقم ١٢٢، بينما صدق نصف هذه البلدان تقريباً على اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

١٨٥. ومع أن التصديق لا يزال مشكلة في الإقليم، فقد أحرز تقدم ملحوظ في إعداد قوانين ولوائح العمل، كما في إرساء البنى التحتية الحكومية والموظفين الحكوميين اللازمين لدعم تنفيذ قوانين العمل وإنفاذها. وتتمثل أولى الأولويات في صحة العمال وسلامتهم، إذ أن أكثر من ١,١ مليون شخص يموتون سنوياً بسبب الحوادث المهنية أو الأمراض المرتبطة بالعمل في آسيا والمحيط الهادئ. والأشخاص الأكثر فقراً والأقل حماية والأقل اطلاعاً وتدريباً هم أكثر المتضررين، بمن فيهم النساء والأطفال والعمال المعوقون والعمال المهاجرون والأقليات الاثنية.

استراتيجية منظمة العمل الدولية

١٨٦. ركزت استراتيجية منظمة العمل الدولية في إدارة متينة لسوق العمل خلال عقد العمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ، على دعم ما يلي:

- التصديق على المعايير التي تؤدي إلى احترام أكبر لحقوق العمال، وتنفيذها؛
- تعزيز نظم إدارة العمل وتفتيش العمل؛
- إصلاح قوانين العمل وتفتيش العمل، مما يزيد من القدرة المؤسسية على تنفيذ القوانين والمعايير؛
- تحسين المفاوضة الجماعية وتحديد الأجور.

النتائج الرئيسية

تعزيز معايير العمل الدولية

١٨٧. لا يزال التصديق على معايير العمل الدولية في هذا الإقليم منخفضاً، مقارنة بالأقاليم الأخرى، لا سيما فيما يخص الاتفاقيتين المتعلقتين بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. لكن الإقليم شهد تزايد عدد التصديقات في مجالات أخرى مثل المعايير البحرية والسلامة والصحة المهنية وعمل الأطفال.

١٨٨. وفي مجال المعايير البحرية، صدقت استراليا وبنغلاديش والصين وفيجي وجمهورية إيران الإسلامية والهند واليابان والأردن وكيريباتي وجزر مارشال وجمهورية كوريا وماليزيا وجمهورية ملديف ومنغوليا وبالاو والفلبين وساموا وسنغافورة وتايلند وتوفالو وفيتنام، على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، في حين صدّقت بنغلاديش والهند وكيريباتي وجمهورية ملديف على اتفاقية وثائق هوية البحارة، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥).

١٨٩. وفي مجال السلامة والصحة المهنيين، صدّق العراق واندونيسيا وماليزيا وسنغافورة وتايلند وفيتنام على اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، في حين صدّقت منغوليا على اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦).

١٩٠. وفي مجال عمل الأطفال، صدّقت أفغانستان والبحرين وجمهورية ملديف وجزر سليمان والمملكة العربية السعودية على اتفاقية الحد الأدنى للسّن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، في حين صدّقت أفغانستان وميانمار وجمهورية ملديف وجزر سليمان على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢).

١٩١. وتشمل التصديقات الأخرى الجديرة بالذكر على معايير العمل الدولية ما يلي:

- كانت الفلبين البلد الثاني في العالم والبلد الأول في آسيا والمحيط الهادئ، الذي صادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩).
- نظراً إلى تنامي أهمية وضع حد أدنى للأجور في الإقليم (انظر أدناه)، كانت ماليزيا أول بلد في رابطة أمم جنوب شرق آسيا يصادق على اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١).
- صدّقت جمهورية ملديف وجزر سليمان على الاتفاقيات الأساسية الثماني جميعها.

دعم موازنة قوانين العمل الوطنية مع معايير العمل الدولية

١٩٢. يتنامى الاعتراف بأهمية تشريعات العمل كمؤسسة رئيسية لإدارة سوق العمل وكوسيلة لمواءمة القوانين القائمة مع المبادئ المضمنة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وتلبية لطلبات عدد من البلدان، قدّمت المنظمة المساعدة في عمليات إصلاح قوانين العمل، إلى بلدان منها كمبوديا والصين وكيريباتي وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا وميانمار وبالاو وبابوا غينيا الجديدة وساموا وتونغا وتوفالو وفانواتو وفيتنام. وحققت بلدان من الإقليم النتائج التالية التي يُعزى جزء منها إلى دعم منظمة العمل الدولية:

- اعتمدت قوانين عمل جديدة في ميانمار (قانون تنظيم العمل لعام ٢٠١١ وقانون تسوية منازعات العمل لعام ٢٠١٢)، وفي كيريباتي (قانون السلامة والصحة المهنيين وقانون العمالة والعلاقات الصناعية لعام ٢٠١٥)، والجمهورية العربية السورية (٢٠١٠)، والعراق (٢٠١٥) وفيتنام (٢٠١٢).
- عزّز عدد من البلدان التزامه بالقضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال، بما فيها جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية التي اعتمدت قانون عمل منقّح يعزز الإطار القانوني بشأن عمل الأطفال، والهند التي اعتمدت قانوناً جديداً بشأن جمع النفايات يدوياً ونقّحت قانون عمل الأطفال (المعروض حالياً على البرلمان لاعتماده)، ومنغوليا التي جرّمت العمل الجبري في قانون جنائي منقّح اعتمده في عام ٢٠١٥.
- نقّحت الصين عدداً من القوانين المرتبطة بالعمل، بما فيها تنقيح قانون عقود العمل في عام ٢٠١٢ لتنظيم اللجوء إلى "إيفاد العمال مؤقتاً" (أي حيث يتم توفير العمال بواسطة وكالات توظيف وسيطة)، وإجراء تعديلات في عام ٢٠١٤ على قانون السلامة الأساسية في العمل لتعزيز الامتثال لمعايير السلامة في مكان العمل؛ وفي عام ٢٠١٤ أيضاً جددت التزامها بالقضاء على العمل الجبري بعد أن ألغت نظام إعادة التأهيل بواسطة العمل.^{١١٠}

^{١١٠} وسّع نطاق الدعم أيضاً ليشمل استعراض التحديات التنظيمية لتأمين حماية أفضل للطلاب المتدربين، كجزء من عملية إعداد وثيقة تنظيمية جديدة واعتمدت في عام ٢٠١٣ لائحة تنفيذ جديدة بشأن إيفاد العمال مؤقتاً.

تحسين المفاوضة الجماعية من خلال الحوار والبيئة التمكينية

١٩٣. يُسَلِّم المجتمع الدولي بأهمية وجود منظمات قوية ومستقلة تمثل العمال وأصحاب العمل وبحقهم في المفاوضة الجماعية. ويرتبط ارتفاع مستويات تغطية المفاوضة الجماعية ارتباطاً وثيقاً بانخفاض مستويات انعدام المساواة وتدني انتشار العمل منخفض الأجر في الكثير من البلدان.^{١١١} ولهذه الآثار أهمية كبيرة في النظم الاقتصادية في آسيا والمحيط الهادئ وفي الدول العربية التي تنتم بمستويات عالية من انعدام المساواة. وساهم دعم منظمة العمل الدولية في هذا الصدد في تحقيق الإنجازات التالية:

- في عام ٢٠١٤، اعتمدت مقاطعة غواندونغ في الصين لائحة بشأن المفاوضة الجماعية تحدد إجراءات هذه المفاوضة الجماعية، بما في ذلك حق العمال في التفاوض جماعياً وواجبات أصحاب العمل في المشاركة في إجراءات ترمي إلى تعزيز تمثيل العمال.
- بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٥، اختبرت اتحادات العمال في فيتنام بنجاح نهجاً جديدة للتنظيم والمفاوضة الجماعية متعددة أصحاب العمل، مما أدى إلى اتفاقات في المقاطعات أو في المناطق الصناعية في مجالي السياحة والتصنيع.
- في ميانمار، تسجّل أكثر من ١٠٠٠ اتحاد عمالي من القواعد الشعبية في إطار مشروع بشأن المفاوضة الجماعية.
- في الأردن، وضعت آليات ولوائح للمفاوضة الجماعية لإبرام اتفاقات قطاعية جماعية، لا سيما في قطاعات معالجة المواد الغذائية والمشروبات والبناء والطباعة والتغليف.
- في عام ٢٠١٢، وقّع اتفاق ثلاثي في البحرين سمح لآلاف العمال بالعودة إلى وظائفهم بعد انتفاضة عام ٢٠١١.
- أنشأت عُمان لجنة وطنية للحوار الثلاثي. ووقعت منظمة العمل الدولية شراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص مع شركة تنمية نفط عمان، وذلك للعمل مع أصحاب المصلحة على تعزيز الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية السليمة في قطاع النفط.

ضمان الامتثال لمعايير العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية

١٩٤. شاركت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع جهات معنية أخرى في مشاريع التعاون الإنمائي بهدف تحقيق تحسين مستدام ومستمر لمعايير العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، ولا سيما في قطاع الألبسة الجاهزة. وشمل ذلك دعم تفتيش العمل وسلامة المباني وتوسيع الأنشطة لتشمل حسن سير الحوار الاجتماعي. ونُفذت أغلبية الأنشطة عبر برنامج "العمل الأفضل"، كما يرد تفسيره بمزيد من التفصيل في الإطار ٦. وشملت النتائج الملحوظة التي تحققت بفضل دعم منظمة العمل الدولية ما يلي:

- في عام ٢٠١٣، في بنغلاديش وقعت نقابات عمالية دولية ونقابات عمالية في بنغلاديش وعلامات تجارية دولية وتجار تجزئة التزاماً ملزماً قانوناً مدته خمس سنوات بغية تحسين السلامة في مصانع الألبسة الجاهزة في بنغلاديش، تؤدي فيه منظمة العمل الدولية دور رئيس مستقل.
- في عام ٢٠١٣، وقعت رابطتان رئيسيتان لأصحاب العمل واتحاد الألبسة في الأردن اتفاقاً ابتكارياً للمفاوضة الجماعية (مُدّد في عام ٢٠١٥) أدى إلى تحسين ظروف عمل ٥٥٠٠٠ عامل في هذا القطاع. وأعلن كذلك عن عقد موحّد للعمال المهاجرين في قطاع الألبسة في عام ٢٠١٥ بغية القضاء تدريجياً على الممارسات التمييزية في حساب الساعات الإضافية والإعانات المقدمة للعمال المهاجرين في القطاع خلال فترة تمتد لثلاث سنوات.

^{١١١} انظر: ILO: Global Wage Report 2014–15: Wages and income inequality (Geneva, 2015).

■ استناداً إلى قاعدة البيانات الفريدة لبرنامج "العمل الأفضل" المشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية بشأن ظروف العمل في المصانع في قطاع الألبسة في كمبوديا والأردن وفيتنام، أجري تحليل إحصائي من أجل دراسة العلاقة بين رفاه العمال واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والتشريعات الوطنية للسلامة والصحة المهنية وساعات العمل والأجور وإجراءات التعاقد والعنف في العمل والطريقة التي ترسم بها التدابير والسياسات الوطنية على مستوى المصنع معالم ظروف العمل.

دعم آليات فعالة لتحديد الأجور

■ ١٩٥. في حين واصلت الأجور ارتفاعها في الإقليم في العقد الماضي، وبوتيرة أسرع من باقي أنحاء العالم من حيث نمو الأجر بالقيمة الحقيقية، بقي نموها أبطأ من نمو مكاسب الإنتاجية في العقد الأخير. ويعزى ذلك جزئياً إلى الضعف النسبي لمؤسسات تحديد الأجور في الكثير من بلدان الإقليم، حيث يُستخدم الحد الأدنى للأجر عموماً كنقطة مرجعية لتحديد متوسط الأجور، أكثر منه كإرضاء للأجر. وقدمت منظمة العمل الدولية الدعم في مجال تحديد الأجور عبر عدد من التدخلات التي ساهمت في تحقيق النتائج التالية:

■ في عام ٢٠١٢، أنشأت فيتنام مجلساً وطنياً ثلاثياً للأجور يستخدم معايير واضحة لتحديد الحد الأدنى للأجور.

■ في عام ٢٠١٣، أنشأت ميانمار هي الأخرى إطاراً قانونياً لهيئة ثلاثية معنية بتحديد الأجور وأصدرت قرارها الأول المتعلق بالحد الأدنى للأجر في عام ٢٠١٥، مرسية بذلك أول أجر أدنى يُعمم في جميع أنحاء البلد.

■ في عام ٢٠١٣، توصلت الهيئات المكونة الثلاثية في كمبوديا إلى أول اتفاق بشأن استعراض سنوي دوري للأجر الأدنى في قطاع صناعة الألبسة والأقمشة والأحذية، وأجريت التكيفات على أساس معايير وبيانات متفق عليها.

■ في عام ٢٠١٢، أنشئت في الأرض الفلسطينية المحتلة لجنة وطنية للأجور كُلفت بإجراء تحليلات وحسابات وتقديم اقتراحات لتحديد الأجر الأدنى، وتمخض عملها عن إرساء أول حد أدنى للأجور على مستوى البلد.

تيسير نظام متين لتفتيش العمل

■ ١٩٦. أجرت منظمة العمل الدولية بحثاً هامة لفهم الآليات الأكثر فعالية لضمان الامتثال لقوانين العمل. وعلى سبيل المثال، نظرت دراسة مقارنة أجريت مؤخراً كيف وضعت الإدارات الوطنية المعنية بالعمل في البرازيل والصين وكولومبيا وإندونيسيا نهجاً استراتيجياً جديدة للامتثال في أماكن العمل ونفذتها وقيمتها.

■ ١٩٧. ومن الشروط الأساسية لضمان الامتثال لقوانين العمل وجود إطار شامل لتفتيش العمل. وشمل عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال على وجه الخصوص، دعم عمليات تدقيق السلامة والصحة المهنية كوسائل تشخيص تساعد في تسليط الضوء على أوجه الضعف والتحديات الرئيسية التي تواجهها النظم الوطنية لتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية، وتقديم توصيات مفصلة لإصلاح هذه النظم تمشياً مع معايير العمل والممارسات الجيدة في هذا الصدد. وأجريت عمليات تقييم من هذا القبيل في عُمان (٢٠٠٩) والجمهورية العربية السورية (٢٠٠٩) ولبنان (٢٠١٠) واليمن (٢٠١٠) والإمارات العربية المتحدة (٢٠١٠) والأرض الفلسطينية المحتلة (٢٠١١) والمملكة العربية السعودية (٢٠١١) والأردن (٢٠١٢) وبنغلاديش (٢٠١٣) وأفغانستان (٢٠١٣) ونيبال (٢٠١٤) وباكستان (٢٠١٤) والهند (٢٠١٥). وجرى تعزيز معايير السلامة والصحة المهنية في قطاعات محددة، بما فيها قطاعا التعدين والبناء في منغوليا وقطاع الرعاية الصحية في الصين.

■ ١٩٨. وواصلت منظمة العمل الدولية أيضاً دعم إنشاء وتعزيز هيئات ثلاثية لتفتيش العمل، بما في ذلك في نيبال (اللجنة الثلاثية الوطنية المعنية بالسلامة والصحة المهنية)؛ والأرض الفلسطينية المحتلة (اللجنة الثلاثية الوطنية للسلامة والصحة المهنية)؛ والصين (لجنة تفتيش العمل).

١٩٩. وفي إقليم المحيط الهادئ الفرعي، وقّرت المنظمة بدعم من مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، دعماً تقنياً يهدف إلى إعادة تنشيط هيئات العمل الثلاثية أو إنشاء هيئات جديدة. وشمل ذلك دعماً تقنياً لوضع لائحة جديدة لإنشاء مجلس استشاري ثلاثي للعمل في جزر سليمان (٢٠١٢)، وإضفاء صفة رسمية على المجلس الاستشاري الثلاثي للعمل في كيريباتي (٢٠١٥)، ودعماً تقنياً لإعداد قانون يُنشئ مجلساً استشارياً ثلاثياً للعمل في فانواتو (٢٠١١). وفي عام ٢٠١٥، استفادت بابوا غينيا الجديدة وساموا من دورات تدريب على السلامة والصحة المهنية والتفتيش العام للعمل بغية دعم إعداد قوانين جديدة أو دعم القوانين المقترحة.

٢٠٠. ومن الجوانب المهمة من التفتيش الفعال للعمل استخدام التكنولوجيا وجمع البيانات، وهو ما دعمته منظمة العمل الدولية بالطرق التالية:

- في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، اعتمد الأردن قاعدة بيانات الكترونية شاملة لتفتيش العمل وقائمة مرجعية آلية لمفتشي العمل؛
- في عام ٢٠١٣، أطلقت سري لانكا موقعاً الكترونياً متاحاً للجمهور ونظاماً الكترونياً لتفتيش العمل؛
- في عام ٢٠١٣، اعتمدت الفلبين نظاماً لجمع البيانات بواسطة أجهزة جواله تُجمع بموجبها المعلومات في قاعدة بيانات مركزية ينتج عنها إحصاءات عن الامتثال في أماكن العمل من أجل تحسين الرصد والتخطيط.
- في عام ٢٠١٦، أطلقت فيتنام موقعاً الكترونياً لتفتيش العمل ونظاماً الكترونياً للإبلاغ عن زيارات التفتيش بدعم من مشروع تعاون إنمائي ترعاه منظمة العمل الدولية. واعتمد البلد أول قانون بشأن السلامة والصحة المهنية في عام ٢٠١٥، ساعد في توسيع تغطية الإعانات لتشمل ٣٠ مليون عامل في الاقتصاد غير المنظم، وأطلق حملة تفتيش للعمل في قطاع الألبسة (٢٠١٥) وقطاع البناء (٢٠١٦) تضمنت زيارات هادفة بوصفها استكمالاً لنهج أكثر تقليداً لإنفاذ القوانين. واستفاد فريق من المحامين والمشرعين في فيتنام أيضاً من مساعدة لصياغة القوانين، كما تلقت الهيئات المكونة تدريباً على تنفيذ مدونة سلوك ثلاثية بشأن التحرش الجنسي.

الإطار ٨

تحسين سلامة المباني وتفتيش العمل في أعقاب انهيار مصنع "رانا بلازا"

يمثل قطاع الألبسة الجاهزة في بنغلاديش أكثر من ٨٠ في المائة من عائدات التصدير في البلد ويستخدم حوالي ٤,٢ مليون عامل، يُقدّر أن ٦٠ في المائة منهم من النساء.

وبعد مأساة انهيار مصنع "رانا بلازا"، الذي أودى بحياة ١١٣٦ شخصاً في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠١٣، قدمت منظمة العمل الدولية دعماً تقنياً ومالياً يعتد به، بما في ذلك تشجيع الحوار الاجتماعي والمساعدة في عملية تعويض الناجين والأقارب، إلى جانب سلامة المباني وعملية تفتيش العمل. وبحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥:

- (١) جرى تقييم ١٥٤٩ مصنعاً للألبسة الجاهزة بفضل جهود الحكومة وبدعم من منظمة العمل الدولية؛
- (٢) أجرت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي ومنظمة معونة العمل في بنغلاديش، تقيماً لاحتياجات ضحايا "رانا لازا" ودعمت ٣٠٠ جريح من العمال للحصول على إرشادات وتدريب على سبل كسب العيش؛

(٣) أدت المنظمة دوراً رئيسياً في توفير الدخل والحماية الصحية لضحايا "رانا بلازا" ومعاليهم، إذ وفرت خبرات تقنية بشأن صياغة وتنفيذ برنامج تعويض يتمشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ [الجدول الأول بصيغته المعدلة في ١٩٨٠] (رقم ١٢١)، فيما يتعلق بالإعانات في حالات إصابات العمل.^١

١ انظر: http://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/WCMS_240343/lang--en/index.htm.

إنشاء مؤسسات لرصد تمتع النساء والأشخاص ذوي الإعاقة بحقوق متساوية في أماكن العمل

٢٠١. ثمة أدلة كثيرة تبين أن مزيداً من التنوع الجنساني في الفرق والقيادة يؤدي إلى مزيد من العوائد في الإنتاجية والاستثمار، فضلاً عن العوائد غير المالية من قبيل ولاء الموظفين. ويتطلب تنفيذ العمل اللائق وتحقيق الازدهار الاقتصادي المستدام، بذل جهود ترمي إلى تحسين جودة العمل وزيادة مشاركة النساء في القوة العاملة. لكن تمثيل النساء في الوظائف ذات المهارات يبقى ناقصاً عموماً، بينما تمثيلهن مرتفع جداً في المهن أو القطاعات "منخفضة القيمة" التي تعتبر "موجهة للمرأة" (كعمل الرعاية الذي تتحمل النساء العبء الأكبر فيه)، والتي لا توفر عادة إلا القليل من الحماية الاجتماعية أو شبكات السلامة، إن وجدت. وتعاني النساء من الفصل المهني والتمييز ومن نقص في سبل الوصول إلى الشبكات والحوار الاجتماعي، الأمر الذي يعيق إمكانية وصولهن إلى عمل كامل ومنتج وإلى فرص اقتصادية ذات جودة. وقد دعم عمل منظمة العمل الدولية في الإقليم النتائج التالية:

- في عام ٢٠١١، أنشأ الأردن اللجنة الوطنية من أجل الإنصاف في الأجور بقيادة وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية للمرأة، وذلك بهدف تعزيز ظروف عمل أكثر انصافاً وتمكين المرأة.
 - في عام ٢٠١٢، أيدت سلطات الأرض الفلسطينية المحتلة إنشاء اللجنة الوطنية لتشغيل المرأة بغية صياغة واعتماد إطار سياسات مفاهيمي لتعزيز مشاركة المرأة اقتصادياً ووضع حد للتمييز في مكان العمل.
 - في عام ٢٠١٢، اعتمدت تايلند لائحة وزارية جديدة من أجل تحسين حقوق العمال المنزليين في مكان العمل، تحقيقاً منها لاتساق قوانينها مع اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١).
 - في عام ٢٠١٣، أنشأت إندونيسيا ثلاث فرق عمل معنية بالتكافؤ في فرص العمل، تتمثل ولايتها في تعزيز عدم التمييز وتحقيق المساواة في مكان العمل.
٢٠٢. وتدعم منظمة العمل الدولية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في تنمية المهارات ضمن برامج التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين، عن طريق ترويج اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩) واتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. ودعمت منظمة العمل الدولية بشكل مباشر مشاريع تقنية في كمبوديا والصين والأردن وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ولبنان ومنغوليا والأرض الفلسطينية المحتلة وتايلند وفيتنام، بما في ذلك دعم تغيير السياسات والقوانين ودعم الوكالات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والمنظمات غير الحكومية الدولية والمنظمات المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة، وإسداء المشورة لها. وأدارت المنظمة كذلك برامج دعم أصغر حجماً في أفغانستان وفيجي وإندونيسيا وسري لانكا.

٢-٣ القضاء على عمل الأطفال وخلق فرص للشباب

٢٠٣. رغم انخفاض عمل الأطفال، لا يزال إقليم آسيا والمحيط الهادئ يضم أعلى عدد من العمال الأطفال في العالم، فُدر في عام ٢٠١٣ بحوالي ٧٨ مليون (المجموعة العمرية ٥-١٧ عاماً)، يعمل أكثر من نصفهم (حوالي ٤٨ مليون) حسب التقديرات في أعمال خطيرة. ويقدر عدد العمال الأطفال في الدول العربية وشمال أفريقيا بزهاء ٩,٢ مليون عامل طفل. وتمتد آثار الأزمة السورية أكثر فأكثر إلى المجالات الاقتصادية والاجتماعية في الأردن ولبنان، مما يدفع الكثير من اللاجئين السوريين إلى اللجوء إلى عمل الأطفال.

٢٠٤. ويرتبط عمل الأطفال بشكل وثيق ببطالة الشباب ويؤثر على جهتي العرض والطلب في أسواق عمل الشباب. ومن جهة العرض، فقد تشكل التوقعات السلبية لعمالة الشباب عقبة أمام الاستثمار في تعليم الأطفال في سن مبكرة من دورة الحياة نظراً إلى قلة الوظائف التي تتطلب مهارات وإلى اعتبار عوائد التعليم محدودة. ومن جهة الطلب، فإن دخول الأطفال أسواق العمل يحول الطلب من الشباب نحو الأطفال. والمقلق بوجه خاص هو انتشار الأعمال الخطرة التي تبدو مرتفعة جداً بين المراهقين العاملين في الصناعة والزراعة.

٢٠٥. وتشكل بطالة الشباب تحدياً غير مسبوق في الإقليم. ورغم احراز تقدم في خلق فرص العمل في فترة عقد العمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ، كان معدل بطالة الشباب في عام ٢٠١٥ أكثر ارتفاعاً في معظم الأقاليم الفرعية مما كان عليه في بداية عقد العمل اللائق، بالغا في المتوسط نسبة ١٢ في المائة في مختلف أنحاء الإقليم. وبتالة الشباب مشكلة جسيمة بصورة خاصة في صفوف الذكور في المناطق الحضرية، وإن كانت البطالة في صفوف الشابات أميل إلى أن تكون أعلى في معظم أنحاء الإقليم الأخرى.

استراتيجية منظمة العمل الدولية

٢٠٦. إن تذليل التحدي المزدوج المتمثل في عمل الأطفال وبتالة الشباب، إنما هو أمر حاسم لتحقيق برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية. وقد ركز العمل في هذا المجال، بالاسترشاد بالقرار بشأن "أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات"، الذي اعتمده المؤتمر في الدورة ١٠١ في عام ٢٠١٢، على تعميق قاعدة الأدلة ونشر المعارف عن موضوع "الإجراءات الناجحة في مجال عمالة الشباب"، بما في ذلك تعزيز قدرات الهيئات المكونة لصياغة وتنفيذ سياسات وبرامج فعالة.

٢٠٧. وركز دعم منظمة العمل الدولية على الاستجابات الوطنية لمواجهة عمل الأطفال، خاصة عبر دمج المشاغل المرتبطة بعمل الأطفال في أطر سياسات التنمية، مما يساعد في تعميق وتعزيز الحركة العالمية لدعم الإجراءات الوطنية، ودمج جهود مكافحة عمل الأطفال بفعالية أكبر في برنامج العمل اللائق التابع للمنظمة بجممله. وأنشأت منظمة العمل الدولية في إطار دعم عمالة الشباب، برنامجاً عالمياً لعمالة الشباب يتقاطع مع جميع إداراتها وقطاعات أخرى، كما وسعت الشراكات الإقليمية في ما يخص عمل الأطفال، بما في ذلك مع الهيئات الإقليمية. وبقي البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال شراكة عالمية بارزة في مكافحة عمل الأطفال. وتركز استجابة المنظمة بالتالي على الحوار وخدمات المشورة وتعزيز التنسيق بين الوزارات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية.

النتائج الرئيسية

دعم نهج قائم على الأدلة في مسألة عمل الأطفال

٢٠٨. يتمثل عنصر أساسي من استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال، في تعزيز تطبيق منهجيات تقدير موثوقة من الناحية الإحصائية لقياس عمل الأطفال، فضلاً عن دعم البلدان في جمع البيانات وتحليلها. وشملت النتائج التي حققتها دعم منظمة العمل الدولية في هذا المجال ما يلي:

- أعدت تقديرات وطنية وإقليمية لعمل الأطفال، إما بواسطة دراسات استقصائية وطنية صيغت لقياس عمل الأطفال أو من خلال إضافة نموذج لعمل الأطفال في الدراسات الاستقصائية الوطنية للأسر في بنغلاديش وكمبوديا وفيجي وإندونيسيا والأردن وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ولبنان ومنغوليا وميانمار ونيبال والأرض الفلسطينية المحتلة وبنابوا غينيا الجديدة والفلبين وسري لانكا وفيتنام واليمن. وأعد كذلك تقرير إقليمي يشمل سبعة بلدان في جنوب آسيا. وفي عدد من الحالات، أتاحت زيادة القدرات إجراء دراسات استطلاعية إضافية عن عمل الأطفال، تستخدم منهجيات منظمة العمل الدولية. وعلى سبيل المثال، أجرت منغوليا ثلاث دراسات استقصائية وطنية عن عمل الأطفال خلال العقد.

- أجري كذلك عدد من الدراسات دون الإقليمية والوطنية تناولت قطاعات محددة كمزارع قصب السكر والمزارع الصغيرة (كمبوديا)، والاستغلال الجنسي (بنغلاديش ومنغوليا والفلبين)، والبناء (منغوليا)، وأطفال الشوارع (فيجي). وأجريت دراسات مواضيعية بشأن: عمل الأطفال وعمالة الشباب في الدول العربية (العراق والأردن والأرض الفلسطينية المحتلة واليمن)، وعمل الأطفال في صفوف اللاجئين السوريين (الأردن ولبنان)، وعمل الأطفال والتهميش التربوي في منطقة شرق آسيا وجنوب شرق آسيا (كمبوديا وإندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا والفلبين وتايلاند وتيمور-ليشتي وفيتنام)؛ وآثار العمل على صحة الأطفال استناداً إلى عشر قطاعات مهنية (باكستان).

٢٠٩. وشكّل ضمان استخدام البيانات لإعداد سياسات تقوم على الأدلة في معالجة المشكلة، أولوية مهمة أخرى بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية. وأدى الدعم المقدم لإعداد خطط عمل وطنية بشأن عمل الأطفال إلى وضع عدد من هذه الخطط، بما في ذلك في **بنغلاديش** و**كمبوديا** و**فيجي** و**إندونيسيا** و**الأردن** و**جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية** و**لبنان** و**منغوليا** و**نيبال** و**بابوا غينيا الجديدة** و**الفلبين** و**سري لانكا** و**تايلند** و**فيتنام**.

٢١٠. وعلى المستوى الإقليمي، دعمت منظمة العمل الدولية أيضاً إعداد خارطة طريق ثلاثية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك قائمة مرجعية للتقييم الذاتي للدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا لتتمكن من قياس أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعداد تقارير عن التقدم المحرز في مكافحتها. وفي عام ٢٠١٢، أقامت منظمة العمل الدولية شراكة مع مبادرة جنوب آسيا لوقف العنف ضد الأطفال (وهي هيئة عليا تابعة لرابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي)، توفر المساعدة التقنية بهدف المضي قدماً في البرنامج المتعلق بحقوق الأطفال والقضاء على عمل الأطفال في جنوب آسيا.

٢١١. واتسم القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بأنه أولوية ملحة للغاية، وأجري عدد من أنشطة بناء القدرات التقنية مع الهيئات المكونة وغيرها من الجهات المعنية في الإقليم، بما في ذلك في **فيجي** و**الهند** و**العراق** و**الأردن** و**لبنان** و**ميانمار** و**الأرض الفلسطينية المحتلة** و**تايلند** و**اليمن**. وركز هذا العمل أيضاً على موازنة القوانين الوطنية مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال. وفي هذا الصدد، قدم الدعم من أجل إعداد قائمة بالأعمال الخطرة لحظر الأعمال الخطرة للعمال الشباب دون السن الأدنى المحدد لهذه الأعمال. وجرى إنفاذ هذه القوائم أو تحديثها في البحرين والأردن والكويت ولبنان وقطر والجمهورية العربية السورية والإمارات العربية المتحدة واليمن، كما في **كمبوديا** و**الصين** و**الهند** و**إندونيسيا** و**جمهورية إيران الإسلامية** و**اليابان** و**جمهورية كوريا** و**منغوليا** و**نيبال** و**باكستان** و**الفلبين** و**سري لانكا** و**تايلند** و**فيتنام**. ومن أبرز النتائج ما يلي:

- في عام ٢٠١١، اعتمد الأردن إطاراً وطنياً لمكافحة عمل الأطفال بهدف تنسيق الجهود الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال. وفي عام ٢٠١٣، أطلقت وزارة العمل سلسلة من الأنشطة لاختبار الإطار الوطني في ثلاث محافظات، بشراكة مع منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف).
- في عام ٢٠١١، اعتمدت وزارة العمالة والإنتاجية والعلاقات الصناعية في **فيجي** مبادئ توجيهية للتعاون بين الوكالات لمكافحة استغلال الأطفال وإهمالهم، تتضمن رصد عمل الأطفال.
- في عام ٢٠١٦، نقحت **منغوليا** قائمة الأعمال الخطرة للقصر وحظرت مشاركة الأطفال في ركوب الخيل في سباقات فصل الشتاء.
- في **الهند**، نفذت الحكومة الهندية ومنظمة العمل الدولية برنامجاً لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في ست ولايات.

٢١٢. وركز عدد من البلدان على استراتيجيات ترمي إلى حماية الأطفال في القطاعات الخطرة للغاية. وتشمل هذه القطاعات: صنع الطوب في **أفغانستان** و**بنغلاديش** و**نيبال** و**باكستان**؛ وأطفال الشوارع في **لبنان**؛ والعمل سداداً لدين في **نيبال** و**باكستان**؛ والتعدين على نطاق صغير في **الفلبين**؛ والعمل المنزلي في **كمبوديا** و**إندونيسيا** و**باكستان** و**الفلبين** و**تايلند**؛ وتجهيز الجمبري وثمار البحر في **تايلند**؛ والزراعة في **فيجي** و**كمبوديا**؛ ومكافحة آثار الزلزال في **باكستان**. ومن خلال التركيز على إعادة الدمج الاقتصادي ودعم الأسر والمجتمعات المحلية، كانت **الفلبين** و**سري لانكا** من ضمن البلدان السبعة المشاركة في مشروع أقاليمي ساعد في إعداد واختبار نهج لإعادة دمج الأطفال الجنود ومنع تجنيد الأطفال. وفي مصانع الألبسة في **كمبوديا**، وقعت منظمة "تحسين المصانع في كمبوديا"، اتفاقاً مع رابطة مصنعّي الألبسة في كمبوديا للعمل معاً على معالجة مشكلة عمل الأطفال في مصانع الألبسة، مما أفضى إلى تراجع ملحوظ في عمل الأطفال.

٢١٣. وساعدت منظمة العمل الدولية الحكومات أيضاً على إعداد وتنفيذ مجموعة واسعة من التدابير السياسية المتعلقة بعمل الأطفال، بما فيها التحويلات النقدية المشروطة وغير المشروطة وخطط العمالة العامة والإعانات العائلية وبرامج توفير الغذاء في المدارس والتأمين الصحي الاجتماعي والحماية من البطالة ومعاشات الشيخوخة. وشملت المساعدة برنامج **إندونيسيا** الوطني بشأن التحويلات النقدية المشروطة، المنفذ عبر برنامج "أمل العائلة للقضاء على عمل الأطفال"، الذي سُلط عليه الضوء في الخطة الوطنية الخمسية للتنمية لمنتصف المدة (٢٠١٤-٢٠١٨).

الإطار ٩

إجراءات محلية لجعل المقاطعات في سري لانكا ونيبال خالية من عمل الأطفال

شرعت سري لانكا ونيبال بدعم من منظمة العمل الدولية في تنفيذ نماذج استراتيجية لدمج المقاطعات، تضمن أن المشاكل والشواغل المتعلقة بعمل الأطفال مدرجة في ميزانيات وبرامج المقاطعات والبلديات وأن الحكومات المحلية لديها الهياكل والآليات المؤسسية التي تسمح بوضع حد لعمل الأطفال ومنعه. وبدأ العمل بهذه النماذج التدريجية المحلية منخفضة الكلفة في مقاطعة "راتنابورا" في سري لانكا ومقاطعتي "كافريه" و"باتكابور" في نيبال، وهي تُعمم الآن في مقاطعات أخرى.

وضع سياسات وطنية معدة خصيصاً لمعالجة بطالة الشباب

٢١٤. تدعم منظمة العمل الدولية الحكومات والشركاء الاجتماعيين في الإقليم عن طريق إعداد وتنفيذ استجابات سياسية محددة لمعالجة تحدي بطالة الشباب. وساهمت هذه الاستجابات في وضع خطط عمل وطنية بشأن بطالة الشباب في الأردن والفلبين وساموا وسري لانكا واليمن.

٢١٥. ومن العوامل ذات الأهمية الخاصة في هذا الصدد، تكوين فهم أفضل لتوقعات الشباب من العمالة والخبرات، وهي عملية قدمت فيها منظمة العمل الدولية المساعدة من خلال دراسات استقصائية بشأن الانتقال من الدراسة إلى العمل، أجرتها في بنغلاديش وكمبوديا والأردن ولبنان ونيبال والأرض الفلسطينية المحتلة وساموا وفيتنام. وساعدت قاعدة المعارف هذه أيضاً في تكييف رزمات تدريبية على المهارات تتماشى مع التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين مع احتياجات أصحاب العمل من المهارات، وفي إعداد برامج انتقالية كالترتيب والتلمذة الصناعية وغيرها من البرامج. وتحقق عدد من النتائج، منها:

- في كمبوديا، وُضعت السياسة الوطنية للعمالة من أجل دمج أولويات سياسة التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، وشملت نهجاً قطاعياً بشأن تنمية المهارات لقطاعي الصناعات الخفيفة وتجهيز الأغذية.
- في الأردن، حسّنت الحكومة إمكانيات الوصول إلى التدريب على المهارات من خلال إنشاء "صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني" وبرنامج وطني للتلمذة الصناعية يقدم ممارسات محسنة للتلمذة غير الرسمية يستفيد منها الشباب الأردنيون واللاجئون السوريون.
- في منغوليا، أدى تقييم سريع لمهارات واستراتيجيات الرعاة الشباب إلى إنشاء برامج تدريب مجتمعية على المهارات الريفية.
- في الأرض الفلسطينية المحتلة، حسّنت السلطة الوطنية التوفيق بين التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، وأعدت بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وبرنامج وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) وشركات خاصة، منهجاً يقوم على الكفاءة لعدد من المهن المختارة في قطاع البناء فضلاً عن برامج منهجية للتلمذة الصناعية.
- أعدت فيتنام نهجاً قطاعياً متخصصاً لقطاعي السياحة والأغذية البحرية بفضل قانونها الخاص بالتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.
- اجتمع ممثلون عن كمبوديا والصين وفيجي وإندونيسيا وباكستان في عام ٢٠١٥ في إطار حلقة عمل إقليمية بشأن "تدابير للتلمذة الصناعية الجيدة والخبرة في العمل بهدف تحسين الانتقال من المدرسة إلى العمل"، حيث تسنى تبادل المعلومات والخبرات والخطط من أجل توفير فرص تلمذة صناعية ذات جودة في المستقبل.

إتاحة خدمات توظيف عامة فعالة لصالح الشباب الباحثين عن عمل

٢١٦. إن تقديم خدمات توظيف عامة ذات جودة قد يكون حاسماً بالنسبة للشباب الباحثين عن إرشادات عن المسارات المهنية ومعلومات عن سوق العمل في أسواق عمل لا تلبث تتغير بوتيرة سريعة. وقد يواجه الشباب تحديات كبيرة في الانتقال إلى عمالة مدفوعة الأجر، إن لم تتوفر لهم المعلومات عن ظروف سوق العمل والاحتياجات من المهارات والتدريب. وساهم دعم منظمة العمل الدولية في إعداد مواد وإجراء تحليلات لمعلومات سوق العمل، في تحقيق النتائج التالية:

■ منذ عام ٢٠٠٩، تتلقى مراكز التوظيف التي تديرها الوكالة الوطنية للعمالة في كمبوديا الدعم لتتمكن من تحليل الخدمات الأكثر فعالية للشباب، مما أدى إلى تحسين تسجيل الباحثين عن عمل وأصحاب العمل، وتقديم المشورة عن العمالة وغير ذلك من الخدمات. وانطلق في عام ٢٠١٤ مشروع موسع (لثلاث سنوات) لمواصلة تحسين مراكز التوظيف بتمويل من حكومة الصين.

■ في عام ٢٠١٣، أصدرت منظمة العمل الدولية دليلاً للإرشادات في المسارات المهنية لإقليم المحيط الهادئ الفرعي بعنوان *دليل الشباب إلى العمالة*، اعتمده عدد من الحكومات والشركاء الثلاثين في الإقليم كسبيل للمساعدة في تكوين مهارات أساسية للشباب الذين تركوا المدرسة، بما في ذلك كيفية التقدم لوظيفة أو إطلاق مشروع صغير.

■ في الأردن، درّبت وزارة العمل ممثلها على تحديد احتياجات سوق العمل واستخدام المعلومات المستقاة لتقديم خدمات محسنة لدعم العمالة، كالتوجيه المهني ومطابقة الوظائف.

٢١٧. وتشمل الجوانب الرئيسية الأخرى في مجالي التدريب وبناء المعارف المهمين للشباب، العمل للحساب الخاص. ويسرت منظمة العمل الدولية ذلك من خلال الرزمة التدريبية الصادرة عن المنظمة في المدارس ومراكز التدريب المهني، والمسماة "تعرف على قطاع الأعمال" والتي صارت اليوم معتمدة في عدد من البلدان، بما فيها الصين وفيجي وإندونيسيا والعراق والأردن وكيريباتي وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والأرض الفلسطينية المحتلة وبنابوا غينيا الجديدة والفلبين والمملكة العربية السعودية والجمهورية العربية السورية وتيمور-ليشتي وفيتنام واليمن. وفهم الشباب لحقوقهم في العمل مهم أيضاً كمجال لبناء المعارف. وقامت نقابات العمال في إندونيسيا والصين بتكييف واستخدام رزمة تدريبية مسماة "الحقوق في العمل" مخصصة للشباب، كانت قد أعدتها منظمة العمل الدولية.

٢١٨. ودعمت المنظمة أيضاً تعزيز عمالة الشباب على المستوى الإقليمي بالتعاون مع وكالات متعددة الأطراف، لا سيما في إقليم المحيط الهادئ الفرعي (انظر الإطار ١٠ أدناه). وأتاح التعاون مع مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لآسيا والمحيط الهادئ إصدار التقرير المعنون *نقطة انطلاق: الشباب في صميم التنمية المستدامة في آسيا والمحيط الهادئ (٢٠١٦)*، تضمن توصيات بشأن نهج تكاملية يمكن لبلدان الإقليم أن تنظر فيها في جهودها الرامية إلى ضمان استراتيجيات أكثر فعالية وشمولاً للشباب.

الإطار ١٠

دعم عمالة الشباب في المحيط الهادئ

أعدت مبادرة التوعية بعمالة الشباب، وهي مبادرة مشتركة بين منظمة العمل الدولية ومجلس المحيط الهادئ للشباب وأمانة جنوب المحيط الهادئ واليونيسف وبرنامج الكومنولث للشباب وبرنامج المحيط الهادئ للقيادة، عدة مواد رئيسية لإشراك الشباب في المحيط الهادئ في مسائل العمالة. وفي وقت لاحق أيد قادة جزر المحيط الهادئ مبادرة التوعية بعمالة الشباب وحددوا عمالة الشباب كأولوية في عام ٢٠١١، ودعوا إلى العمل لتعزيز عمالة الشباب من خلال إعلان اجتماع منتدى قادة جزر المحيط الهادئ، الذي يمثل أعلى مستوى من التأييد السياسي في المحيط الهادئ.

وواصلت منظمة العمل الدولية دعم الأنشطة المرتبطة بمبادرة التوعية بعمالة الشباب، بما في ذلك من خلال استعراض السياسات الوطنية لعمالة الشباب ونشر خدمات ومواد استشارية في المسارات المهنية استفاد منها أكثر من ٥٠٠٠ شاب، وتوفير تدريب على مزاولة الأعمال لعدد مماثل من الشباب في جزر المحيط الهادئ.

٢-٤ تحسين إدارة هجرة اليد العاملة

٢١٩. تسلّم منظمة العمل الدولية بأن هجرة اليد العاملة يمكن أن تسهم إسهاماً كبيراً في حسن سير أسواق العمل والنمو والتنمية، غير أن ممارسات استغلال العمال المهاجرين متفشية بشكل واسع في حين أن قلة فرص العمل اللائق محلياً قد تجعل من الهجرة ضرورة لا خياراً.

٢٢٠. وتشير البيانات إلى أن المهاجرين لا يزالون يعانون صعوبات في مجالي التوظيف والعمالة، بما في ذلك ارتفاع تكاليف التوظيف ومخاطر الاستغلال والتمييز في الأجور.^{١١٢} ولا تزال تكلفة التوظيف مرتفعة وغالباً ما تصب في جيوب وكلاء التوظيف عديمي الضمير. وتشير نتائج الدراسات الاستقصائية النموذجية التي أجرتها منظمة العمل الدولية بالشراكة مع البنك الدولي، إلى اضطراب المهاجرين للعمل أشهر عديدة لتسديد رسوم سماسرة التوظيف. فقد تستغرق الفترة التي يحتاجها العمال المهاجرون الفيتناميون في ماليزيا على سبيل المثال، لتسديد تكاليف هجرتهم ما بين ٨، ٢ و ٥، ٤ أشهر. وتُظهر الدراسات الاستقصائية في باكستان أن متوسط التكلفة التي يتكبدها العامل الباكستاني لإيجاد عمل في المملكة العربية السعودية أو الإمارات العربية المتحدة، يبلغ ٣٤٨٩ دولاراً، حيث يستخدم أكثر من ٨٠ في المائة من مجموع الاستثمار لتأمين تأشيرة دخول.

استراتيجية منظمة العمل الدولية

٢٢١. تسترشد استراتيجية منظمة العمل الدولية بإطارها متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة (٢٠٠٦) ومعايير العمل الدولية ذات الصلة. وتركز هذه الاستراتيجية على العناصر التالية: تزويد الهيئات المكونة بخدمات استشارية خاصة بكل بلد من أجل صياغة سياسات هجرة فعالة وعادلة وتعزيزها؛ تقديم المساعدة التقنية لتنفيذ السياسات والآليات التشغيلية لحماية حقوق العمال؛ توفير الدعم لتطوير وتيسير جمع بيانات متسقة عن هجرة اليد العاملة؛ تحسين إدارة حراك اليد العاملة على المستوى الإقليمي؛ تعزيز الحوار الثلاثي؛ دعم العمال المهاجرين الأشد استضعافاً في القطاعات التي تتسم بحضور قوي لليد العاملة الأجنبية، كالزراعة والبناء والعمل المنزلي.

٢٢٢. وقدمت المنظمة الدعم التقني في شكل إجراء الأبحاث وتعزيز معايير العمل الدولية واستعراض القوانين والاتفاقات الثنائية وتقديم المشورة السياسية والتدريب وتطوير الأدوات والأدلة وتيسير الشراكات الوطنية ودون الإقليمية وتقاسم الممارسات الجيدة وإجراء الحوارات الإقليمية على أساس برنامج الهجرة العادلة مع مراعاة البعد الجنساني للهجرة.^{١١٣} ونُظم عدد من الحملات لإذكاء الوعي بحقوق العمال المهاجرين، بمن فيهم العمال المنزليون.

النتائج الرئيسية

الدعم التقني من أجل جمع البيانات عن هجرة اليد العاملة لضمان وضع سياسات قائمة على الأدلة

٢٢٣. يشكل الحصول على بيانات دقيقة عن الجوانب المتعلقة بهجرة اليد العاملة، بما في ذلك تدفقات المهاجرين وتكلفة التوظيف وإرسال التحويلات المالية، آلية مهمة لتصميم وتنفيذ سياسات محددة الأهداف لحماية حقوق العمال المهاجرين. وشمل الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية في هذا المجال ما يلي:

^{١١٢} انظر:

ILO: *Analytical report on the international labour migration statistics database in ASEAN: Improving data collection for evidence-based policy-making* (Bangkok, ASEAN TRIANGLE Project, 2015).

^{١١٣} مكتب العمل الدولي: *هجرة عادلة: برنامج عمل لمنظمة العمل الدولية، التقرير الأول (باء)*، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤.

- قاعدة بيانات الإحصاءات الدولية لهجرة اليد العاملة (IMLS) التي أطلقت عام ٢٠١٤ في منطقة رابطة أمم جنوب شرق آسيا، وتضم جميع مصادر البيانات الحكومية الرسمية عن أرقام وتدفقات العمال المهاجرين ضمن بلدان المنطقة، فضلاً عن رعاياها الذين يعيشون أو يعملون في الخارج. وقد أنشئت قاعدة بيانات مماثلة للدول العربية، باتباع النموذج نفسه، في عام ٢٠١٦.
- أعدّ الأردن دراسة استقصائية عن القوة العاملة تتضمن أسئلة تتعلق بالعمال المهاجرين واللاجئين.
- في عام ٢٠١٤، نشرت نيبال أول تقرير سنوي لها عن هجرة اليد العاملة من نيبال.
- في عام ٢٠١٦، نشرت باكستان أول تقرير إحصائي سنوي لها عن الهجرة.
- ساعد الدعم التقني المقدم إلى بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ على توثيق التعاون بين مكاتب الإحصاء الوطنية وموظفي وزارات العمل.

الخدمات الاستشارية بشأن المعايير المتعلقة بالهجرة تساعد في دعم الإصلاح التشريعي

- ٢٢٤. أدى الدعم التقني المقدم من منظمة العمل الدولية إلى عدد من الدول العربية إلى مباشرة عدة دول منها إصلاحات جزئية لتحقيق أمثال أكبر لاتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالهجرة. وشمل التقدم المحرز استناداً إلى الدعم المقدم من المنظمة ما يلي:
 - اعتمدت البحرين في عام ٢٠٠٩، لائحة تسمح للعمال المهاجرين بتغيير وظيفتهم دون موافقة صاحب العمل، وعدلت هذه اللائحة في عام ٢٠١١ كي تسمح بإنهاء العقد من طرف واحد بعد سنة من شغل الوظيفة. وتتضمن بعض مواد قانون العمل في البحرين كذلك أحكاماً تشمل حماية حقوق العمال المنزليين.
 - في عام ٢٠١٢، اعتمدت نقابة أصحاب مكاتب استقدام عاملات المنازل في لبنان مدونة سلوك إلزامية، على الرغم من أنّ آليات الرصد ما زالت تشكل تحدياً.
 - في عام ٢٠١٥، أصدرت الإمارات العربية المتحدة ثلاثة مراسيم وزارية مترابطة لتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعمال المهاجر من خلال قانون العمل ووضع عقد نموذجي ينظم المسائل المتعلقة بتجديد الإقامة وإنهاء عقد العمل ونقل العامل إلى صاحب عمل آخر، مع التصدي في الوقت ذاته لمسألة استبدال العقود ومصادرة جواز السفر.
- ٢٢٥. وفي إقليم آسيا والمحيط الهادئ، ييسر الدعم التقني المقدم من منظمة العمل الدولية، تنفيذ السياسات والخطط الحكومية المتعلقة بهجرة اليد العاملة وساعد في إحراز تقدم هام على صعيد التشريع لضمان حماية القانون للعمال المهاجرين. وتشمل الأمثلة على ذلك ما يلي:
 - في عام ٢٠٠٨، اعتمدت سريلانكا سياسة وطنية لهجرة اليد العاملة انبثقت عن عملية تشاورية موسعة تولتها لجنة توجيهية ثلاثية وركزت على حماية وتمكين العمال المهاجرين وأسرتهم وعلى الهجرة والتنمية.
 - في عام ٢٠١٣، أقرت بنغلاديش قانون العمل في الخارج والعمال المهاجرين (٢٠١٣) الذي يضيف تحسينات هامة على لوائح التوظيف وخدمات دعم العمال المهاجرين ووضع المرأة وآليات التظلم والوصول إلى القضاء. وفي عام ٢٠١٤، استحدثت وزارة رعاية المغتربين والعمل في الخارج ومكتب القوة العاملة والعمالة والتدريب، نظاماً لتصنيف وكالات التوظيف.
 - في عام ٢٠١٣ أعدت فيتنام عدة تعميمات (صكوك تشريعية) ضمن إطار هجرة اليد العاملة لحماية العمال المهاجرين؛
 - وفي عام ٢٠١٤، أطلقت كمبوديا سياستها الوطنية الثانية بشأن هجرة اليد العاملة (٢٠١٥-٢٠١٨) التي تستند إلى إنجازات السياسة السابقة وثغراتها، وأصدرت أوامر وزارية بشأن التزامات وكالات التوظيف وإنشاء آليات تظلم.

- في عام ٢٠١٤، اعتمدت **تايلند** اللائحة الوزارية المتعلقة بالعمل في مصائد الأسماك وتحسين إجراءات التفتيش، التي ساعدت في تحديد انتهاكات حقوق المهاجرين؛
- في عام ٢٠١٥، وضعت **نيبال** حكماً بشأن "تأشيرة مجانية - تذكرة مجانية" يحظر على وكالات التوظيف إرسال عمال إلى البلدان الستة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية^{١١٤} أو إلى **ماليزيا** ما لم يتكفل صاحب العمل بتكلفة تأشيرة سفر العامل وتذكرة سفره.
- في عام ٢٠١٥، أقرت **كيريباتي** و**توفالو** سياسات وطنية لهجرة اليد العاملة، ترسي مبادئ لحماية العمال المهاجرين وتحدد مسؤوليات الحكومة عن ضمان توفير التدريب والدعم الفعالين للمهاجرين.

الإطار ١١

التصدي لاستغلال العمال المهاجرين في سفن صيد السمك

يهيمن المهاجرون على قطاع صيد السمك في **تايلند** حيث يعمل الكثيرون منهم في وضع غير قانوني. وقد أسهم دعم منظمة العمل الدولية للهيئات المكونة في اعتماد لائحة وزارية عام ٢٠١٤ تنص على تطبيق معايير الحد الأدنى للأجر وساعات الراحة الدنيا وتشتراط وضع عقود خطية وترفع الحد الأدنى لسن القبول في العمل إلى ١٨ عاماً.

وساعدت منظمة العمل الدولية **تايلند** أيضاً على وضع مبادئ توجيهية وأدوات تشغيلية لتفتيش العمل في سفن صيد السمك. فقد أوفدت وزارة العمل البرازيلية بعثة استشارية إلى **تايلند** بشأن تحسين إجراءات التفتيش في قطاع صيد السمك، أعقبها إنشاء وحدة تفتيش متنقلة لقطاع صيد السمك التجاري في **تايلند**. وخلال فترة لا تتجاوز العام، نفذت الحكومة عمليات تفتيش في ٧١٣ سفينة وكشفت ١٠١ انتهاكاً للوائح العمل، يشمل عدد منها عمل الأطفال، وهو ما يعد إنجازاً هاماً لأن عمليات التفتيش السابقة نادراً ما كشفت عن أي انتهاكات.

دعم العمال المنزليين

- **٢٢٦**. يضم إقليم آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية أكبر عدد من العمال المنزليين. ورغم الدور الحاسم لهؤلاء العمال في السير الاقتصادي للمجتمعات، فإنهم كثيراً ما يتعرضون، ولا سيما المهاجرون منهم، إلى ظروف عمل متزدية وانتهاكات لحقوقهم الإنسانية. وقد تضمن الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية في هذا المجال خدمات تشريعية واستشارية تمخضت عن نتائج فائقة الأهمية.
- في عام ٢٠١٢، صادقت **تايلند** على اللائحة الوزارية بشأن العمل المنزلي. وفي حين لا تتوافق هذه اللائحة بشكل كامل مع المعايير المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١٨٩، فهي تنص بالفعل على أحكام حماية إضافية، بما في ذلك عطله إلزامي في الأسبوع والإجازة المرضية والعطل مدفوعة الأجر.
- في عام ٢٠١٣، استحدثت النقابات العمالية ومنظمات العمال المنزليين في **الهند** منصة تضامن العمال المنزليين في **دهلي**. وتهدف المنصة إلى تعزيز أليات التنسيق وتعمل بشكل وثيق مع حكومة **دهلي** لتحسين ظروف العمل وتعزيز حماية العمال المنزليين.
- في عام ٢٠١٥، اعتمد **الأردن** اللائحة رقم ١٢ الرامية إلى توفير المزيد من الحماية للعمال المنزليين المهاجرين عن طريق إدخال إعانات جديدة تتعلق بحراك العمال ومخططات التأمين وتصنيف وكالات التوظيف وإنشاء دار إيواء حكومية للضحايا.
- في عام ٢٠١٥، صدرت في **الأرض الفلسطينية المحتلة** لوائح بشأن العمال المنزليين فيما اعتمدت الكويت في العام ذاته قانوناً بشأن حقوق العمل للعمال المنزليين.
- في عام ٢٠١٤، أنشأ الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في **لبنان** آلية إحالة بهدف التصدي على نحو أفضل لمظالم العمال المنزليين، كما أنشأ لجنة للعمال المنزليين المهاجرين في **لبنان** تعد أول هيئة تمثل العمال المنزليين المهاجرين في منطقة الدول العربية. إضافة إلى ذلك، أنشأت وزارة العمل

^{١١٤} البحرين والكويت وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة.

خطاً هاتفياً مجانياً لمساعدة العمال المنزليين المهاجرين المكروبيين، وأعدت تنشيط اللجنة التوجيهية الوطنية للعمال المنزليين المهاجرين، التي تعكف حالياً على وضع استراتيجية شاملة للهجرة. وجرى إنشاء اتحاد جديد لتمثيل العمال المنزليين.

- أصدرت نيبال أمراً توجيهياً ينص على خفض الحد الأدنى لسن الاستخدام من ٣٠ عاماً إلى ٢٥ عاماً، للنساء الراغبات في الالتحاق بقطاع العمل المنزلي في البلدان الستة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية ولبنان وماليزيا.

دعم قدرات الهيئات المكونة على توفير سبل الوصول إلى القضاء

٢٢٧. أسهم دعم منظمة العمل الدولية للحوار الاجتماعي في ضمان إيصال صوت المهاجرين ومعالجة شكاواهم بفعالية. وشملت بعض نتائج هذا العمل ما يلي:

- في عام ٢٠١٠، أدخل الأردن تعديلات على قانون العمل، فحذف العبارات التي تمنع العمال المهاجرين صراحةً من الانضمام إلى النقابات العمالية. وأسهمت التغييرات التي أدخلت على قطاع الألبسة عام ٢٠١٥ (اتفاق المفاوضة الجماعية) في تحسين ظروف العمل والمعيشة لأكثر من ٤٠٠٠٠ عامل مهاجر في هذا القطاع ومهدت لوضع عقد عمل نموذجي للعمال المهاجرين.
- في عام ٢٠١٣، نشرت سري لانكا دليلاً تشغيلياً لمكاتب العمل لدى البعثات الدبلوماسية السريلانكية في بلدان المقصد، وذلك بهدف ضمان حماية العمال المهاجرين ورفاههم.
- تم التفاوض في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وماليزيا وميانمار وتايلند وفيتنام على تعويضات مجموعها مليوناً دولار أمريكي للعمال المهاجرين في الفترة بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٥ (انظر الإطار ١٢)، بفضل ما حصلت عليه هذه البلدان من دعم لإنشاء مراكز موارد المهاجرين. إضافة إلى ذلك، أعدت أربعة من بلدان المنشأ (كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وميانمار وفيتنام) مواد تدريبية للمهاجرين قبل المغادرة وزعتها على ممرات الهجرة الرئيسية وسلطت فيها الضوء على حقوق العمال المهاجرين والعاملات المهاجرات وما قد يواجهونه من مخاطر.
- بين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٥، تلقى آلاف المهاجرين في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وميانمار وفيتنام، خدمات دعم عن طريق مراكز موارد المهاجرين، قدمتها النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني ومراكز العمل الحكومية. كما يسرت مراكز موارد المهاجرين الوصول إلى القضاء عن طريق خدمات المساعدة القانونية ووفرت المعلومات والمشورة عن الهجرة الآمنة وحقوق العمل. ونشرت منظمة العمل الدولية دليلاً عن عمليات مركز موارد المهاجرين من أجل البلدان المرسله للبيد العاملة.
- عززت البرامج التوجيهية للمهاجرين قبل المغادرة في بنغلاديش ونيبال وسري لانكا والفلبين وباكستان غينيا الجديدة وناورو. وأعدت كتيبات خاصة بشأن "السفر الميسر - العمل الميسر"، مكيفة حسب بلدان المقصد ووزعت على العمال المهاجرين من الهند ونيبال وباكستان وعلى المهاجرين إلى تايلند وماليزيا من كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وميانمار لتزويد العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية والمتوسطة بما يفيدهم من معلومات في هذا المجال.
- في عام ٢٠١٥، أنشئت مراكز موارد المهاجرين في إسلام آباد ولاهور في باكستان؛ وتقدم هذه المراكز مجموعة من الخدمات الإعلامية للعمال المهاجرين المحتملين وللمن يحتاجون إلى دعم قانوني.
- في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، أنشأت وزارة العمل والتوظيف في نيبال وحدة محوسبة للشكاوى ضمن مقرها. وفي نهاية عام ٢٠١٥، كان أكثر من ٨٠٠٠ حالة قد سُجّلت وتلقت دعماً قانونياً.

الإطار ١٢

دعم مراكز موارد المهاجرين في منطقة ميكونغ الإقليمية الفرعية الكبرى

في الفترة من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٥، نفذت منظمة العمل الدولية الإجراء الثلاثي من أجل حماية العمال المهاجرين ضمن منطقة الميكونغ الإقليمية الفرعية الكبرى ومنها، من الاستغلال في العمل (مشروع المثلث) بتمويل من الحكومة الأسترالية لتعزيز صياغة وتنفيذ سياسات وممارسات التوظيف وحماية العمال من أجل ضمان هجرة آمنة تفضي إلى عمل لائق.

ومن الإنجازات الهامة التي تحققت بفضل هذا المشروع، إنشاء ٢٣ مركزاً لموارد العمال المهاجرين من أجل تقديم الدعم والإرشاد لهؤلاء العمال. ويظهر تقييم مستقل لمراكز موارد المهاجرين أن هذه المراكز فعالة بشكل خاص في تيسير وصول العمال المهاجرين إلى القضاء بشكل أفضل. وفي حين لم يتسن للعمال الذين قدموا شكاوى في العديد من بلدان المنشأ قبل تنفيذ المشروع، الوصول إلى آليات لجبر ما تعرضوا لهم من ضرر أثناء هجرتهم، فقد حُكم بدفع تعويضات في إطار المشروع تبلغ زهاء مليوني دولار في حالات تتعلق بأجور متدنية أو حوادث تعرض لها عمال في مكان العمل. وبيّنت التحليلات الأساسية والنهائية تحسناً واضحاً في مستوى معرفة المهاجرين بسبل الهجرة الآمنة ومدى حصولهم عليها. كما أن الحالات التي تعالجها مراكز موارد المهاجرين والاتجاهات التي تلاحظها تصب بدورها في توصيات السياسة العامة التي تقدمها منظمة العمل الدولية وبرامج بناء القدرات التي تنفذها.

أدوات رصد التوظيف وتنظيمه ذاتياً تساعد في الحد من المخاطر التي يتعرض لها العمال المهاجرون

٢٢٨. كثيراً ما يتكبد المهاجرون تكاليف توظيف باهظة ويحصلون على خدمات متدنية النوعية من وكلاء توظيف يفتقرون إلى الحس الأخلاقي. وقد أسهم نشاط منظمة العمل الدولية في هذا المجال في تحقيق النتائج الإيجابية التالية:

- في الفترة من ٢٠١١ إلى ٢٠١٥، أسست رابطة عرض اليد العاملة في فييتنام مدونة سلوك لوكالات التوظيف، وصنفت ٥٠ وكالة من وكالات التوظيف وفقاً لمدى امتثالها لهذه المدونة. وقد أسهم ذلك في تحسين معايير التوظيف في الوكالات المسؤولة عن إرسال أكثر من نصف مجموع العمال الفيتناميين المهاجرين.
- في عام ٢٠١٣، أفضى التدريب على مدونة التوظيف الأخلاقي في سري لانكا إلى اعتماد أكثر من ٢٠ وكالة توظيف مرخصة لهذه المدونة، ونُظمت دورات تدريبية مماثلة لوكالات التوظيف الخاصة في الهند خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، حيث تقدم منظمة العمل الدولية دعماً لإنشاء اتحاد وطني لرابطات التوظيف ليصبح هيئة تمثيلية من أجل الحوار مع الحكومة.
- في عام ٢٠١٤، وضعت ماليزيا (من خلال اتحاد أصحاب العمل الماليزيين) مبادئ توجيهية عملية لأصحاب العمل بشأن توظيف العمال الأجانب واستخدامهم وتشغيلهم في ماليزيا وترحيلهم منها. وقد استخدمت هذه المبادئ التوجيهية أساساً لتدريب أكثر من ٢٠٠ صاحب عمل في جميع أنحاء ماليزيا وللمساعدة في زيادة وعي أصحاب العمل بأحكام القانون وامتثالهم لها.
- في عام ٢٠١٥، أعدت باكستان (من خلال رابطة وكلاء التوظيف في الخارج) مدونة سلوك أخلاقية وخطة عمل لتنفيذها.

البحث والدعم التقني لتشجيع إحداث تغيير في المواقف تجاه المهاجرين

٢٢٩. ينطوي تشجيع المواقف الإيجابية تجاه المهاجرين في البلدان المتلقية على أهمية فائقة لضمان معاملة أكثر إنصافاً لهؤلاء المهاجرين ولمنحهم الثقة اللازمة لإعمال حقوقهم دون تمييز. وقد شمل الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية في هذا الصدد ما يلي:

- في تايلند، أجرت المنظمة دراسة عن ممارسات العمالة وظروف العمل في قطاع صيد الأسماك، نُشرت في شباط/ فبراير ٢٠١٤ وحظيت بتغطية إعلامية واسعة واهتمام كبير من أصحاب المصلحة، حيث تضمنت الخطوات اللازمة لتحسين لوائح التوظيف وظروف العمل.

■ في ماليزيا وجمهورية كوريا وسنغافورة وتايلند، ساعدت دراسة نُشرت في حزيران/يونيه ٢٠١٢ عن المواقف العامة تجاه العمال المهاجرين في تحديد خط الأساس للطريقة التي تنتظر فيها العامة إلى العمال المهاجرين. وساعدت نتائج هذه الدراسة في تنظيم أنشطة من قبيل حملة "Saphan Siang" في تايلند لتعزيز المواقف الإيجابية تجاه المهاجرين، بما في ذلك من خلال "برنامج السفراء الشباب"، الذي حشد ما مجموعه ٣٢ طالباً جامعياً تايلندياً في أدوار تطوعية مهنية لدى المنظمات التي تعمل على مساعدة العمال المهاجرين.^{١١٥}

■ في لبنان، نظمت وزارة العمل حملة ترويجية للتوعية بحقوق العمال المنزليين المهاجرين.

■ في الأردن والكويت ولبنان، أجريت أبحاث عن مواقف وتصورات أصحاب عمل العمال المنزليين لإرشاد مبادرات التوعية بحقوق العمال المنزليين المهاجرين، وفي لبنان أفضت حملة ترويجية قائمة على الأدلة، نظمتها وزارة العمل، إلى زيادة الوعي بحقوق العمال المنزليين المهاجرين.

دعم تعاون أوثق بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد لحماية العمال المهاجرين

٢٣٠. حدثت تطورات واعدة على صعيد التعاون بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين لضمان حماية العمال المهاجرين. ففيما بين الحكومات، تنظم الاتفاقات الثنائية ومذكرات التفاهم بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد إلى حد كبير تدفقات اليد العاملة المهاجرة. وقد ساعدت الأبحاث التي تجريها منظمة العمل الدولية في دعم إجراء استعراض للممارسات الجيدة في مذكرات التفاهم، نُشر في تموز/يوليه ٢٠١٥، كي تسترشد به البلدان التي تسعى إلى وضع مثل هذه الاتفاقات أو تنقيحها.

٢٣١. إضافة إلى ذلك، تعزز التعاون بين النقابات العمالية في بلدان المنشأ والمقصد، ومن الأمثلة على ذلك:

■ في ماليزيا وجمهورية كوريا، يعدّ عمل مؤتمر النقابات العمالية الماليزي ومؤتمر النقابات العمالية الكوري، مثالين جيدين على تعاون نقابات بلدان المقصد مع نقابات بلدان المنشأ لمساعدة العمال المهاجرين. وقد اتخذ مؤتمر النقابات العمالية الماليزي خطوات استباقية في هذا المجال ووقع اتفاق تعاون مع اتحاد العمل العام لفيتنام في آذار/مارس ٢٠١٥.

■ في نيبال، وسّع الاتحاد العام للنقابات العمالية النيبالية نطاق شراكاته ومساعدته للعمال المهاجرين النيباليين ليشمل مجموعة من بلدان المقصد منها جمهورية كوريا (أيلول/سبتمبر ٢٠١٠) والكويت (كانون الثاني/يناير ٢٠١٢) وماليزيا (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١) وقطر (نيسان/أبريل ٢٠١٢) والإمارات العربية المتحدة (أيلول/سبتمبر ٢٠١٤).

■ في عام ٢٠٠٨، أعدّ الاتحاد الدولي لنقابات العمال بدعم من منظمة العمل الدولية، اتفاقاً ثنائياً نموذجياً للمساعدة في المفاوضات بين النقابات العمالية في بلدان المنشأ وبلدان المقصد. وأصبح هذا الاتفاق المشترك بين الاتحاد الدولي لنقابات العمال ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في منظمة العمل الدولية، يُستخدم نموذجاً لهذه الاتفاقات.

^{١١٥} لا تزال حملة "Saphan Siang" وبرنامج السفراء الشباب يحظيان بدعم منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ومؤسسة "MTV EXIT" والمنظمة الدولية للرؤية العالمية، في حين لا يزال البحث جارياً عن شراكات أخرى. وهناك برنامج مماثل اسمه "Migration Works"، أُصدر في إطاره إعلان خدمة عامة وعقدت سلسلة من المعارض ويجري تنظيم حوارات مع الفئات الشبابية وطلاب الجامعات.

٢٣٢. وتسنى دعم الشركاء الاجتماعيين بنجاح كذلك، وتحققت في هذا المجال النتائج التالية:

- في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤، أعدّ مجلس نقابات العمال لرابطة أمم جنوب شرق آسيا اتفاقاً للتعاون بين نقابات بلدان الرابطة كاستراتيجية لتعزيز العمل اللائق للعمال المهاجرين، وأنشأ نظام معلومات لجمع ورصد شكاوى العمال المهاجرين المتعلقة بالعمل في الدول الأعضاء في الرابطة.
- في آب/ أغسطس ٢٠١٥، أبرم المجلس الإقليمي لنقابات العمال في جنوب آسيا ومجلس نقابات العمال لرابطة أمم جنوب شرق آسيا والاتحاد العربي لنقابات العمال مذكرة تفاهم مشتركة من أجل حماية العمال المهاجرين ورفاههم، حددت ثمانية إجراءات يتعين أن تتخذها نقابات العمال في هذه المناطق.^{١١٦}
- في عام ٢٠١٣، أفضى دعم منظمة العمل الدولية لاتحاد أصحاب العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا إلى اعتماد خطة عمل تمتد على ثلاث سنوات لدعم العمليات المتعلقة بهجرة اليد العاملة وتعزيز مكانتها بين أعضائها وأصحاب المصلحة الآخرين وزيادة مستوى الالتزام المؤسسي بين أعضائها.

تيسير التعاون الإقليمي لتعزيز المعايير والتعاون

٢٣٣. أسهم الدعم الاستشاري الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى المؤسسات الإقليمية في تعزيز الالتزام بحماية العمال المهاجرين ومشاركة الشركاء الاجتماعيين، ومن الأمثلة على ذلك:

- أتاح منتدى العمال المهاجرين لرابطة أمم جنوب شرق آسيا محفلاً لاستعراض أفضل الممارسات وتبادل الأفكار ومناقشتها بين الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وأصحاب المصلحة في المجتمع المدني.
- في عام ٢٠١٤، صادق رؤساء الدول والحكومات في مؤتمر قمة اتفاقية رابطة جنوب آسيا الثامن عشر على إعلان كاتماندو، بما في ذلك الاتفاق على التعاون على تحقيق إدارة أمنة ومنسقة ومسؤولة لهجرة اليد العاملة من جنوب آسيا بغية ضمان سلامة العمال المهاجرين من بلدان الرابطة وأمنهم ورفاههم في بلدان المقصد خارج المنطقة. ولتحقيق هذا الالتزام والنهوض به، أعدّ مشروع خطة عمل تمت مناقشته خلال اجتماع للرابطة عُقد في كاتماندو في أيار/ مايو ٢٠١٦. وفي نهاية الاجتماع، اعتمدت خطة عمل الرابطة للتعاون بشأن هجرة اليد العاملة، وسُعرض على مؤتمر قمة الرابطة المقرر عقده في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦ في إسلام آباد من أجل المصادقة عليها.
- اعتمد حوار أبو ظبي، في اجتماعه الوزاري الثالث في الكويت، إعلاناً يعترف ببرنامج الهجرة العادلة، كما نُظمت مناقشة للمسائل الجوهرية المتعلقة بالهجرة العادلة في إطار الاجتماع الرابع لكبار المسؤولين في أيار/ مايو ٢٠١٦.
- في عام ٢٠١٤، بسّرت منظمة العمل الدولية اجتماعاً إقليمياً للخبراء في كاتماندو لتعميق فهم أهم التحديات الماثلة والفرص الرئيسية المتاحة لتحقيق مبادئ الهجرة العادلة بين آسيا والدول العربية.

٢-٥ توسيع نطاق الحماية الاجتماعية

٢٣٤. بالرغم من الجهود الحثيثة الرامية إلى توسيع تغطية الضمان الاجتماعي، لا تزال مستويات التغطية محدودة في جميع أنحاء العالم. وهذه هي الحال تحديداً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، حيث يوجد أكثر من مليار عامل في عمالة هشة، بمن فيهم المزارعون الريفيون والعمالون لحسابهم الخاص وأولئك العاملون في منشآت صغيرة من ذوي الوضع غير المستقر، مثل من يعملون بعقود قصيرة الأجل وفي وظائف بوقت جزئي، وبالتالي يفتقرون إلى أوجه الحماية الضرورية. ومن النادر أن توفر نُظم التأمين الاجتماعي مجموعة كاملة من الإعانات:

^{١١٦} أعد المجلس الإقليمي لنقابات عمال جنوب آسيا بيان سياسة عامة أيضاً بشأن الحد الأدنى من ظروف عمل العمال المهاجرين، يسعى للترويج له في جميع بلدان اتفاقية رابطة جنوب آسيا.

إعانة البطالة والأمومة والرعاية الطبية وإعانة المرض وإصابات العمل والإعانات العائلية وإعانات الشيوخ والورثة والعجز. ومعدلات التأمين ضد إصابات العمل متدنية بشكل خاص في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، ويقدر بأنها كانت تغطي في عام ٢٠١٥ أقل من ٣٠ في المائة من اليد العاملة، بل نسبة مئوية أكثر تدنياً في صفوف النساء.^{١١٧} بالإضافة إلى ذلك، يكون العمال المهاجرون مستبعدين من التغطية في معظم برامج الضمان الاجتماعي.

استراتيجية منظمة العمل الدولية

٢٣٥. تركز استراتيجية منظمة العمل الدولية على تعزيز ودعم الدول الأعضاء في إرساء نظم شاملة للضمان الاجتماعي، بما فيها أوضاع الحماية الاجتماعية. ويجري ذلك عن طريق الجمع بين المبادرات، بما في ذلك توفير خدمات رفيعة المستوى للمشورة السياسية وعمليات استعراض اكتوارية ودراسات جدوى ومذكرات سياسية تقنية وتوفير آراء قانونية وصياغة تشريعات الضمان الاجتماعي. وقدم الدعم كذلك لوضع استراتيجيات للحماية الاجتماعية وتشريعات للضمان الاجتماعي متسقة وتراعي الجنسين، إلى جانب تقديم الدعم من أجل تصميم البرامج وتنفيذها في مختلف المجالات التقنية: الحماية من البطالة؛ حماية العمالة؛ إصابات العمل؛ إعانات حماية الصحة الاجتماعية والمرض؛ حماية الأمومة وحماية العائلة؛ المعاشات التقاعدية والرعاية طويلة الأجل؛ تعزيز معايير منظمة العمل الدولية؛ بناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية في مواضيع ذات صلة بالحماية الاجتماعية.

٢٣٦. وكان الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء موجهاً من خلال أنشطة جرى تنفيذها استناداً إلى المشورة التقنية التي وفرها أخصائيو في الحماية الاجتماعية على المستويين الإقليمي والعالمي، ثم استُكملت بمشاريع التعاون الإنمائي. وانطوت الاستراتيجية أيضاً على إنشاء الشراكات على المستويين الإقليمي والقطري مع وكالات أخرى للأمم المتحدة والمشاركة في برامج مشتركة للأمم المتحدة. وأعرب عدد متزايد من البلدان عن استعداده لتمويل منظمة العمل الدولية حتى توفر المساعدة التقنية في مجالات محددة.

النتائج الرئيسية

دعم التصديق على الاتفاقيات الأساسية

٢٣٧. نشطت منظمة العمل الدولية في الترويج للتوصية رقم ٢٠٢ وتنوير عدد من البلدان في الإقليم بشأنها، وواصلت تقديم الدعم التقني وخدمات المشورة سعياً إلى تعزيز اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة والتصديق عليها، ولا سيما الاتفاقية رقم ١٠٢. وقد أفضى ذلك إلى التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٢ من جانب الأردن في عام ٢٠١٤ واستهلال المناقشة بشأن التصديق في عدد من البلدان منها الصين ومنغوليا.

توفير المساعدة التقنية والاكثوارية لتسهيل صنع القرارات القائمة على البيانات

٢٣٨. قدمت منظمة العمل الدولية إلى الحكومات في الإقليم طائفة واسعة من خدمات المشورة التقنية والسياسية رفيعة المستوى. وقد شمل ذلك الخدمات الاكثوارية وإجراءات الميزنة الاجتماعية ودعم الحوار في المسائل المالية. كما قدم الدعم من خلال أنشطة الحوار الوطني القائمة على التقييم من أجل تقييم الثغرات وتيسير الخيارات السياسية محددة التكلفة مالياً. وغالباً ما استُكملت هذه الأنشطة التي تركز على عناصر عامة من البرامج الوطنية بوضع مذكرات سياسية تقنية محددة (من قبيل المذكرة التقنية بشأن المعاشات التقاعدية في كمبوديا وتايلند أو بشأن كلفة إعانات الحماية الاجتماعية الأساسية في الأردن ولبنان ونيبال والأرض الفلسطينية المحتلة) وبإجراء تقييمات اكتوارية، مما شكل إسهاماً يعتد به في إصلاحات سياسة المعاشات التقاعدية في

^{١١٧} انظر:

ILO: *World Social Protection Report 2014–15: Building economic recovery, inclusive development and social justice* (Geneva, 2014).

الإقليم. كما وجهت منظمة العمل الدولية خدماتها في مجال المشورة التقنية والدعم نحو وضع منهجية فريدة وأنشطة بشأن المبادئ التوجيهية تدعى الحوار الوطني القائم على التقييم. وتشمل بعض آثار نشاط منظمة العمل الدولية ما يلي:

- في عام ٢٠١١، اعتمدت الصين أول قانون للتأمين الاجتماعي، موسعة بذلك نطاق الحماية الاجتماعية لتغطي سكان الريف تغطية أفضل.
- في عام ٢٠١٢، وضعت كمبوديا الاستراتيجية الوطنية لأرضية الحماية الاجتماعية لصالح الفقراء والمستضعفين، بعد إجراء استعراض للإنفاق في مجال الحماية الاجتماعية وإرساء كلفة الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية.
- في منغوليا، قادت منظمة العمل الدولية الفريق القطري للأمم المتحدة، الذي يدعم الحكومة وأصحاب العمل والعمال وغيرهم من أصحاب المصلحة في حوار وطني قائم على التقييم بشأن أرضية الحماية الاجتماعية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٥ بغية تحديد قدرة تحمل تكاليف إرساء أرضية مناسبة للحماية الاجتماعية في منغوليا. ونتيجة ذلك، قُدم إلى جميع الوكالات الحكومية والشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني تعريف لأرضية الحماية الاجتماعية وقائمة بتوصيات ملموسة مرفقة بتقدير تكلفتها، ووافقوا عليها.
- اضطلعت ميانمار بنشاط حوار وطني قائم على التقييم، أفضى إلى وضع خطة استراتيجية وطنية للحماية الاجتماعية ووضع خطة إنمائية وطنية متوسطة الأجل من شأنها أن تدرج ٢,٢ مليون عامل في الاقتصاد غير المنظم ضمن برامج الضمان الاجتماعي في إندونيسيا.

الإطار ١٣

توسيع نطاق الضمان الاجتماعي في الصين

في عام ٢٠١١، سنت الصين قانون التأمين الاجتماعي، وهو قانون قامت بصياغته بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والجمعية الدولية للضمان الاجتماعي والبنك الدولي.

وأطلقت الحكومة بادئ الأمر برامج رائدة بشأن المعاش التقاعدي الأساسي الممول من الحكومة وبرنامجاً للمعاشات الفردية في عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠. وإلى جانب اختبار الجزء غير الإكنتابي من البرنامج الجديد، قدمت البرامج الرائدة استشرافات عن آثار اعتماد تكاليف تشغيلية ممولة من الحكومة بدلاً من النظام السابق حيث كانت المقاطعات تفرض رسوماً إدارية. واعتمد قانون التأمين الاجتماعي الجديد عندئذٍ بهدف: تحسين قابلية نقل الإعانات (المعاشات التقاعدية والصحة) في كافة أرجاء الصين؛ إنشاء نظام وطني لبطاقات التعريف؛ تغطية العمال الأجانب؛ إرساء صندوق وطني للمعاشات التقاعدية الأساسية وصناديق في المقاطعات لغير ذلك من الإعانات. وقد توسع الآن نطاق تغطية الضمان الاجتماعي من المناطق الحضرية ليشمل المناطق الريفية ومن المنشآت المملوكة من الدولة ليشمل كافة أنواع المؤسسات، ومن العمال بأجر إلى العاطلين عن العمل والأشخاص الضالعين في أنواع مرنة من العمالة.

دعم تطوير برامج الضمان الاجتماعي الموسعة

٢٣٩. إلى جانب وضع سياسات وأطر قانونية سليمة، قامت منظمة العمل الدولية بتوجيه جهودها نحو تصميم وتنفيذ برامج جديدة في مختلف الفروع لصالح الموظفين المدنيين والعاملين في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، بمن فيهم الفقراء والمستضعفون. كما قُيِّمت منظمة العمل الدولية جدوى البرامج وتصميم الإجراءات والأدوات وبناء القدرات المطلوبة لموظفي الضمان الاجتماعي. وخلال العقد الماضي، طلب من منظمة العمل الدولية أن توفر الدعم التقني لا سيما في المجالات التالية: "١" الحماية من البطالة؛ "٢" إصابة العمل؛ "٣" حماية الصحة الاجتماعية؛ "٤" الرعاية طويلة الأجل؛ "٥" المعاشات التقاعدية؛ "٦" حماية الأمومة. وقد أفضى ذلك إلى النتائج التالية:

- في عام ٢٠١١، أصدرت تيمور- ليشتي قانوناً بمرسوم لوضع برنامج انتقالي للمعاشات التقاعدية لصالح الموظفين المدنيين، بدعم من التعاون بين بلدان الجنوب مع البرازيل، ووافقت في عام ٢٠١٦ على لائحة جديدة أطلقت برنامجاً موحداً للمعاشات التقاعدية يشمل العاملين في القطاع الخاص والموظفين المدنيين.

- في عام ٢٠١١، وضعت نيبال إطاراً وطنياً للحماية الاجتماعية (٢٠١٢-٢٠٢٢) "التوفير حد أدنى من أرضية الحماية الاجتماعية لجميع المواطنين خلال السنوات العشر القادمة"، بعد الدعم التقني بشأن جدوى توسيع نطاق إعانة الشيخوخة وبشأن تصميم برنامج رائد لتقديم برامج العمالة الطارئة في المناطق الريفية.^{١١٨} كما وفرت منظمة العمل الدولية مساعدة تقنية من أجل إعداد القانون الموحد للضمان الاجتماعي، الذي يتضمن إعانة البطالة وإعانة الأمومة والرعاية الطبية وإعانة المرض وإعانات إصابات العمل.
- في عام ٢٠١٢، أصدرت جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية مرسوماً لرئيس الوزراء ينشئ بموجبه تأميناً صحياً وطنياً. وأصدرت الحكومة أول قانون للضمان الاجتماعي بعد عام وأجرت ترتيبات لاستحداث هيئة إدارية جديدة تُدعى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- في عام ٢٠١٣، وضعت إندونيسيا خارطة طريق لتنفيذ البرنامج الجديد لتأمين الرعاية الصحية (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan)، وأدرجت تغطية الضمان الاجتماعي في الخطة الإنمائية الوطنية متوسطة الأجل للفترة ٢٠١٥-٢٠١٩. وفي عام ٢٠١٥، أطلقت إندونيسيا كذلك برنامجاً عاماً للمعاشات التقاعدية لصالح العاملين في القطاع الخاص.
- في عام ٢٠١٣، اعتمدت المملكة العربية السعودية أول تشريع لها في مجال التأمين ضد البطالة، يقدم للعاملين في القطاع الخاص إعانات ضد البطالة لفترة محددة، عندما يخسرون وظائفهم.
- في عام ٢٠١٤، اعتمد الأردن قانون الضمان الاجتماعي رقم ١ (٢٠١٤) الذي يوسع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ويشمل أول برنامج لإعانة الأمومة في الدول العربية.
- في عام ٢٠١٤، أجرى إقليم كردستان العراق، تنقيحاً لقانون الضمان الاجتماعي لإدراج تغطية العمال الموسمين والعاملين في البناء وأفراد عائلاتهم في حالات الشيخوخة والعجز والوفاة، وفي حالة إصابة العمل.
- في عام ٢٠١٤، اعتمدت ميانمار خطة استراتيجية وطنية للحماية الاجتماعية وضعها فريق عامل مشترك بين الوزارات، يشمل الوزارات الرئيسية المعنية.
- في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، استعرضت تايلند إصلاح تمويل الرعاية الصحية ونظرت فيه، محسنة بذلك برنامجها العام الناجح المتعلق بالصحة الأساسية.
- في عام ٢٠١٥، اعتمدت كمبوديا الإطار القانوني للبرنامج الوطني للتأمين الصحي، الذي يشمل إعانات حماية الأمومة، بعد إطلاق برنامج التأمين ضد إصابات العمل.
- في عام ٢٠١٦، أرست الأرض الفلسطينية المحتلة أول قانون للضمان الاجتماعي لصالح العاملين في القطاع الخاص وأسره، من شأنه أن يوفر التغطية لما يناهز ٨٢ ٦٤٦ عاملاً في ٢٠١٦، بهدف الوصول إلى ٤٤٠ ٣٣٦ عاملاً بحلول عام ٢٠٣٠.

الإطار ١٤

إرساء أول نظام للضمان الاجتماعي في الأرض الفلسطينية المحتلة

اعتمد مجلس الوزراء الفلسطيني أول قانون للضمان الاجتماعي لصالح العاملين في القطاع الخاص وأفراد أسرهم، في ١٦ شباط/فبراير ٢٠١٦. ويوفر النظام الجديد للضمان الاجتماعي إعانات الشيخوخة والعجز والوفاة، وإعانات الأمومة وإصابة العمل. وفي عام ٢٠١٣، وضعت اللجنة الوطنية الثلاثية للضمان الاجتماعي إطار النظام الوطني الجديد للضمان الاجتماعي، استناداً إلى تقييم اكتوبري يقيم ضوابط النظام لضمان استدامته في الأجل الطويل. وعززت منظمة العمل الدولية نهجاً تشاركياً، وقد أرسى النظام الجديد للضمان الاجتماعي بالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وموظفي الحكومة وغيرهم من أصحاب المصلحة.

^{١١٨} مشروع إطار وطني من أجل الحماية الاجتماعية (٢٠١٢-٢٠٢٢)، الصفحة ١٩.

استحداث أثر مضاعف على توسيع نطاق أرضيات الحماية الاجتماعية من خلال الشراكات

٢٤٠. كان من شأن الدعم السياسي المقدم من خلال منظمة العمل الدولية في إقليم رابطة أمم جنوب شرق آسيا وفي الدول العربية أن أفضى إلى نهج قائم على الحقوق واستراتيجية توسع ذات بعدين وتكريس مفهوم أرضيات الحماية الاجتماعية في إعلان رابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن الحماية الاجتماعية في عام ٢٠١٤.

٢٤١. وفي جنوب آسيا، ساهمت منظمة العمل الدولية في الاجتماع الثالث لمنندى اليونسكو للوزراء المعنيين بالتنمية الاجتماعية من جنوب آسيا حول موضوع سياسات الحماية الاجتماعية في جنوب آسيا. وعلى غرار ذلك، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية إلى مؤتمر العمل لجنوب آسيا (لاهور، نيسان/ أبريل ٢٠١٤). وفي إعلان المؤتمر، تعهد مندوبو سبعة بلدان في جنوب آسيا بالعمل بتنسيق وثيق ووضع استراتيجية للتعاون الإقليمي بهدف تحقيق أمور من بينها تعزيز أهمية نظم الحماية الاجتماعية ونوعيتها وانتشارها.^{١١٩}

٢٤٢. وخلق التعاون المشترك بين الوكالات أثراً مضاعفاً ملحوظاً، وذلك باعتماد منظمات أخرى مفهوم أرضيات الحماية الاجتماعية والدفع قدماً بالنهج القائمة على الحقوق التي تشير صراحة إلى التوصية رقم ٢٠٢ أو تتسجم مع روحها. وطوّرت منظمة العمل الدولية مع البنك الدولي، وهما يشتركان في رئاسة مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية، مجموعة من الأدوات لتقييم الحماية الاجتماعية من أجل الخدمات الاستشارية القطرية المشتركة، وجرى اختبارها على أساس تجريبي في **فيتنام والفلبين**.

٢٤٣. وكان للمكتب تأثير على إدراج أرضيات الحماية الاجتماعية في برامج العديد من وكالات الأمم المتحدة والمنظمات متعددة الأطراف. ومن خلال مبادرة مجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية، باتت الفرق القطرية التابعة للأمم المتحدة على إدراك بضرورة دعم تنفيذ التوصية رقم ٢٠٢ في العمل القطري المشترك.

٣- التعاون الإنمائي

٢٤٤. من باب الإقرار بأن التنمية تشكل تقدماً طويلاً الأجل لا يمكن تحقيقه إلا من خلال شراكات متبادلة ومسؤولة، يتزايد الاعتراف بمفهوم التعاون الإنمائي على أنه يشمل أهدافاً عامة للإدارة السديدة والعدالة الاجتماعية والمساواة وتنمية القدرات، ويتضمن مجموعة متعددة الأوجه من أصحاب المصلحة بما فيها الشركات والمؤسسات الأكاديمية والمؤسسات المالية متعددة الأطراف. وعلى مدى العقد الماضي، تنوع التعاون والتأزر الإنمائيان في الإقليم ليشملا طائفة من الترتيبات تتضمن المساعدة التقنية بين البلدان النامية وتيسرها مساعدة منظمة العمل الدولية (التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث) والأنشطة المشتركة مع الوكالات متعددة الأطراف، في حين يجري أيضاً تعزيز العلاقات التقليدية مع أسرة الأمم المتحدة. وقد تنوع عدد الشركاء وأصبح يشمل الآن منظمات متعددة الأطراف ومؤسسات وجمعيات من القطاع الخاص وجامعات ومراكز البحوث والمعارف ومنظمات المجتمع المدني.

٢٤٥. وانطلاقاً من شراكة بوسان من أجل تعاون إنمائي فعال (٢٠١١) وصولاً إلى برنامج عمل أديس أبابا بشأن تمويل التنمية (٢٠١٥)، لا يزال تمويل التعاون الإنمائي يحتل الصدارة في جدول الأعمال، وهو يشكل حجر أساس قدرة منظمة العمل الدولية على تحقيق نتائج العمل اللائق تحقياً أفضل في البرامج القطرية للعمل اللائق. وتشير البيانات الحالية الواردة في الجدول ٢ أدناه إلى أنّ أستراليا والولايات المتحدة والمفوضية الأوروبية شكلت معاً أكبر جهات مانحة طوعية إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ خلال العقد الأخير، إذ قدمت ما مجموعه قرابة ٤٠ في المائة من التمويل. أما بالنسبة إلى الدول العربية، فكانت الولايات المتحدة ومنظمات الأمم المتحدة الأخرى والمفوضية الأوروبية من الجهات المانحة الرئيسية. وفي حين تفاعلت البلدان المانحة والمؤسسات المالية العربية على نحو إيجابي مع الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية في ٢٠٠٨، غير أنّ المساعدة المتزايدة التي قدمتها هذه الجهات إلى البلدان المتأثرة بالربيع العربي والبلدان المتأثرة بأزمة اللاجئين السوريين، كانت أبداً ظهوراً، وهي مرتبطة ببرنامج العمل اللائق.

^{١١٩} أفغانستان، بنغلاديش، الهند، جمهورية ملديف، نيبال، باكستان، سري لانكا.

الجدول ٢: المساهمات الطوعية من جانب شركاء التنمية (بالآلاف الدولارات الأمريكية)

مجموع ٢٠١٥-٢٠٠٥	٢٠١٥-٢٠١٠	٢٠٠٩-٢٠٠٥	شريك تنمية رئيسي
111 102	102 146	8 956	أستراليا
101 893	54 677	47 216	الولايات المتحدة
101 830	43 853	57 977	المفوضية الأوروبية
98 387	32 652	65 735	منظمات ووكالات الأمم المتحدة
65 563	19 354	46 209	هولندا
47 814	35 832	11 982	كندا
46 654	31 257	15 397	المؤسسات المالية الدولية (المصارف)
35 359	25 076	10 283	اليابان
32 596	23 749	8 847	المملكة المتحدة
30 820	24 207	6 613	سويسرا
29 774	18 089	11 685	النرويج
28 146	17 768	10 378	السويد
16 323	9 599	6 724	الشراكات بين القطاعين العام والخاص
15 023	9 329	5 694	تمويل التنمية المحلية

٢٤٦. وقد استُخدمت عدة طرائق لرسم معالم آليات المساهمات الطوعية، بما فيها الشراكات الرسمية متعددة السنوات وحافظات مشاريع التعاون الإنمائي المصاغة أحياناً كاستجابة لدعوات تقديم المقترحات. ويرد فيما يلي بعض هذه الطرائق.

■ **أستراليا** - إن إحدى أهم الشراكات بين الدول الأعضاء ومنظمة العمل الدولية، هي تلك المبرمة مع حكومة أستراليا (من خلال وزارة الشؤون الخارجية والتجارة، الوكالة الأسترالية للتنمية الدولية سابقاً). ووفرت هذه الشراكة المنشأة في عام ٢٠١٠، الدعم للمبادرات في كافة أنحاء إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وارتبطت هذه المبادرات بخمسة مواضيع رئيسية هي: برنامج "العمل الأفضل" المشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية في قطاع الملابس؛ الإدارة السديدة لسوق العمل والهجرة في المحيط الهادئ؛ الوظائف الخضراء في آسيا؛ برنامج تعزيز عمالة الشباب في تيمور-ليشتي؛ مشروع النمو والعمالة في المحيط الهادئ.

■ **جمهورية كوريا** - في ٢٠٠٣، وقعت وزارة الاستخدام والعمل في جمهورية كوريا مذكرة تفاهم مع منظمة العمل الدولية لإضفاء صفة رسمية على شراكة التنمية بينهما. وبرنامج الشراكة المشترك بين منظمة العمل الدولية وجمهورية كوريا يعمل بتعاون وثيق مع أخصائيين من مكاتب منظمة العمل الدولية في كافة أنحاء الإقليم. ويقوم فريق مشترك بين منظمة العمل الدولية وجمهورية كوريا بإدارة البرنامج وتعد لجنة تنفيذية اجتماعاً سنوياً يشارك فيه الفريق المشترك بين منظمة العمل الدولية وجمهورية كوريا وأخصائيون وموظفون من وزارة الاستخدام والعمل ومؤسسات شريكة لتبادل الخبرات والدروس المستخلصة واستعراض وضع أنشطتهم الجارية والاتفاق على خطة التنفيذ للعام المقبل. ويركز دعم

البرنامج على مجالات: القدرة التنافسية والإنتاجية والوظائف؛ الإدارة السديدة لسوق العمل والحماية الاجتماعية؛ إدارة هجرة اليد العاملة.^{١٢٠}

■ اليابان - عملت حكومة اليابان مع المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ في بانكوك لوضع برنامج متعدد/ثنائي الأطراف مشترك بين منظمة العمل الدولية واليابان في عام ١٩٧٤. ويجمع هذا البرنامج الإقليمي الخبرة التقنية لمنظمة العمل الدولية مع الدعم المالي من حكومة اليابان ويغطي بلدان آسيا والمحيط الهادئ سعياً إلى تعزيز العمل اللائق في الإقليم من خلال مشاريع على مستوى المجتمع المحلي وعلى المستويين الوطني والإقليمي، بما في ذلك المجالات المواضيعية من قبيل الحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية والمشاريع الخضراء والسلامة والصحة المهنية. ومكتب خدمة البرنامج متعدد/ثنائي الأطراف المشترك بين منظمة العمل الدولية واليابان - الذي يشمل مستشاراً تقنياً كبيراً وموظفاً برنامجياً ومساعداً برنامجياً - مسؤول عن ضمان تقديم المشاريع إلى المستفيدين على نحو سلس في الإقليم وعن إدارة الموظفين التقنيين في المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ وفرق العمل اللائق والمكاتب القطرية.^{١٢١}

الاتجاهات الناشئة في التعاون الإنمائي

٢٤٧. على الرغم من أنّ العلاقات مع شركاء التمويل الحاليين تبقى قوية، من المهم الاعتراف بالطبيعة سريعة التغير للتعاون الإنمائي، بما في ذلك الضغوط نحو تخفيض المساعدة الإنمائية الرسمية وتنامي عدد البلدان متوسطة الدخل التي لم تعد مؤهلة للحصول على المساعدة الإنمائية الرسمية، بالإضافة إلى تزايد المنافسة على هذه الأموال بين المنظمات، بما في ذلك على مستوى الأمم المتحدة. وفي الوقت نفسه، توجد آليات مالية جديدة ناشئة قد يستفيد منها التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، من قبيل الآليات بشأن المعونة مقابل التجارة أو "التمويل الأخضر"، على سبيل المثال صندوق المناخ الأخضر.^{١٢٢} واعترافاً بهذه التغيرات المتوقعة وبحصائل الحوارات الداخلية والخارجية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، اعتمد مجلس الإدارة صيغة منقحة لاستراتيجية التعاون الإنمائي للفترة ٢٠١٥-٢٠١٧ تراعي نتائج المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية (٢٠١٥) وبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ والبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وتقييم استراتيجية التعاون الإنمائي للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠. وتتمحور استراتيجية التعاون الإنمائي المنقحة حول الدعام الأربع، وهي: التركيز والفعالية وتنمية القدرات وحشد الموارد.

التركيز

٢٤٨. تضمن عملية وضع البرامج القطرية للعمل اللائق بطبيعتها، أنّ تتركز الأنشطة على الأولويات الوطنية المعنية، وذلك بالتلاحم مع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري. غير أنه من المهم عند وضع المبادرات، مراعاة التغيرات الشاملة في استراتيجية التنمية والتركيز. ومن بين هذه التغيرات الرئيسية، هناك اعتماد برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، ومن المهم ضمان أن تتمحور أنشطة منظمة العمل الدولية بشأن حول أهداف محددة من التنمية المستدامة وأن تستجيب لها. والعمل اللائق يحتل

^{١٢٠} انظر:

ILO Korea Partnership Programme: Working in partnership to realize the Asian Decent Work Decade goals, at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_099682.pdf.

^{١٢١} انظر:

ILO/Japan Multi-bilateral Programme, at: http://www.ilo.org/asia/whatwedo/projects/WCMS_099193/lang--en/index.htm.

^{١٢٢} مكتب العمل الدولي: تقييم مستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية من أجل التعاون التقني للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠ (جنيف، مكتب التقييم، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥).

بطبيعة الحال مركزاً بارزاً في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، الذي يشدد على ضرورة "تهيئة الظروف المناسبة للنمو الاقتصادي المستدام والمطرود والشامل، وللازدهار العميم وتوافر فرص العمل اللائق للجميع".

٢٤٩. ومن منظور استراتيجي، من المهم أيضاً توفير القوة والموارد "للبرامج الرائدة" لمنظمة العمل الدولية، التي جرى تحديدها عام ٢٠١٥ من قبيل: أراضيات الحماية الاجتماعية؛ البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وأكثر؛ الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود؛ النشاط العالمي للسلامة والصحة المهنيين من أجل الوقاية؛ برنامج "العمل الأفضل".

٢٥٠. وأصبح تجدد التركيز على دور العمالة والعمل اللائق وأهميتهما الاستراتيجية في الاستجابة لمواجهة النزاعات والكوارث مهماً أكثر فأكثر للانتقال إلى السلم والانتعاش. وكان ذلك محور المناقشات خلال الدورة الخامسة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٦، حيث جرت مناقشة مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١). ونظراً إلى أن إقليم آسيا والمحيط الهادئ متأثر بالكثير من الكوارث والنزاعات، فإن أهمية مبادرات منظمة العمل الدولية في استراتيجيات الاستثمار كثيفة العمالة، سواء في البلدان المتضررة من الأزمات أو البلدان التي تستضيف الأشخاص المجرين على التنقل بسبب الأزمات، ستبقى مجالاً من مجالات التركيز الاستراتيجي بالنسبة لمنظمة العمل الدولية.

٢٥١. والعمل مع منظمات إقليمية وسيلة مهمة لضمان أن تكون الأولويات الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية متسقة مع الجهود الإنمائية المبذولة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ وبتجربة فيها. وعلى مر عقود كثيرة، أقامت منظمة العمل الدولية علاقات وثيقة مع تجمعات إقليمية تشمل رابطة أمم جنوب شرق آسيا ورابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي ومنتدى جزر المحيط الهادئ وجامعة الدول العربية ومنظمة العمل العربية ومجلس التعاون لدول الخليج العربية، مما ساهم في ضمان أن يبقى الحوار الثلاثي والعدالة الاجتماعية جزءاً من المناقشات. وتشمل بعض الشراكات الإقليمية الرئيسية التي تم إنشاؤها ما يلي:

■ **رابطة أمم جنوب شرق آسيا** - بدأت رابطة أمم جنوب شرق آسيا ومنظمة العمل الدولية تعاونهما في الثمانينات من خلال تنفيذ مشاريع إقليمية وغيرها من الأنشطة. وأصبح التعاون والعلاقات بين المنظمين أكثر ترسخاً وجودة خلال العقد الماضي، لا سيما بعد أن وقّع الأمين العام لرابطة أمم جنوب شرق آسيا والمدير العام لمنظمة العمل الدولية على اتفاق التعاون في آذار/مارس ٢٠٠٧ في جنيف. وتبقي منظمة العمل الدولية على عدد من السبل الرئيسية لتوفير الدعم والمشورة السياسية، بما في ذلك الاجتماعات السنوية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا واجتماع كبار المسؤولين عن العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا والفريق العامل المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والفريق العامل المعني بممارسات العمل التقدمية، لتعزيز القدرة التنافسية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا ومنتدى رابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن اليد العاملة المهاجرة. وقد شاركت منظمة العمل الدولية في الاجتماع السنوي لوزراء العمل في عام ٢٠١٥، وكان التقرير المشترك بين رابطة أمم جنوب شرق آسيا ومنظمة العمل الدولية إنجازاً يعتد به. وباعتبار منظمة العمل الدولية مساهماً في برنامج عمل وزراء العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، فإنها تُعتبر من بين المتعاونين الرئيسيين مع رابطة أمم جنوب شرق آسيا في مساعدتها على تنفيذ برنامج عملها، وهي مكرسة في خطة عمل رابطة أمم جنوب شرق آسيا، لا سيما من خلال إعداد ندوات منتظمة حول العمل اللائق. وقد أفضت هذه الندوات السنوية إلى مناقشات مثمرة بشأن مبادرات من قبيل إرساء شبكة إقليمية لمفتشي العمل في إقليم رابطة أمم جنوب شرق آسيا وإعداد قاعدة بيانات لرابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن معلومات سوق العمل والتقدم المحرز في العمل اللائق من خلال استخدام بطاقة تسجيل نتائج رابطة أمم جنوب شرق آسيا والعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.

■ **رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي** - ما فتئت منظمة العمل الدولية تعمل مع رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي (منظمة اقتصادية وجيوسياسية مؤلفة من ثمانية بلدان في جنوب آسيا) منذ عدة سنوات، لا سيما من خلال مبادرة جنوب آسيا التابعة لرابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي بشأن وضع حد للعنف ضد الأطفال. وفي عام ٢٠١٢، وقعت هذه المبادرة ومنظمة العمل الدولية مذكرة تفاهم بشأن عمل الأطفال، أفضت إلى الاضطلاع بعدد من الأنشطة التعاونية، من قبيل تنظيم دورة بالتعاون مع مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالعنف ضد الأطفال، تهدف إلى تحقيق التآزر بين التبليغ والعمل في إطار اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الطفل واتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال. وفي الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤، ترأست منظمة العمل الدولية مجموعة تنسيق جنوب آسيا بشأن مكافحة العنف ضد الأطفال -

وهي عبارة عن مجموعة حكومية دولية متعددة الوكالات تابعة للأمم المتحدة وقعت معها الأمانة الإقليمية لمبادرة جنوب آسيا التابعة لرابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي بشأن وضع حد للعنف ضد الأطفال، اتفاق شراكة عام ٢٠١٢. وباعتبار منظمة العمل الدولية رئيسة مجموعة تنسيق جنوب آسيا بشأن مكافحة العنف ضد الأطفال، فقد كانت أيضاً عضواً في مجلس إدارة مبادرة جنوب آسيا التابعة لرابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي بشأن وضع حد للعنف ضد الأطفال.

■ **منتدى جزر المحيط الهادئ** - تعاونت منظمة العمل الدولية مع منتدى جزر المحيط الهادئ (منظمة حكومية دولية تهدف إلى تعزيز التعاون بين ١٤ بلداً وإقليمياً في المحيط الهادئ) فيما يتعلق بعمالة الشباب والإعاقة، وعملت مؤخراً في مجال هجرة اليد العاملة الماهرة. كما كان هناك تعاون مع الوكالة التقنية الإقليمية وأمانة مجموعة منطقة المحيط الهادئ، في مجالات من قبيل قانون العمل والإحصاءات وأطر عمالة الشباب.

الفعالية

٢٥٢. إن التحسين المستمر للفعالية التنظيمية بهدف تعزيز تقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة، يشكل هدفاً رئيسياً من الأهداف التي ترمي إليها جهود الإصلاح لمنظمة العمل الدولية. وقد دأب هذا التقرير على وصف فعالية نشاط منظمة العمل الدولية في تحقيق النتائج الملموسة.

٢٥٣. ويتمثل أحد المبادئ الرئيسية للفعالية في ضمان أن يكون نشاط منظمة العمل الدولية مستنداً إلى نشاط الوكالات الأخرى وأن يحدد أوجه التآزر المحتملة مع شركاء التنمية الآخرين. وتميزت إحدى السمات الخاصة في المشاركة في البحث والتنسيق، وهو أمر مهم في ضمان أن يكون نشاط منظمة العمل الدولية منقاداً على نحو متماسك مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى. ولمنظمة العمل الدولية تاريخ حافل من التنسيق مع أسرة الأمم المتحدة من خلال عمليات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في فرادى البلدان. ومن الأمثلة البارزة على ذلك الخطة الوحيدة في فينتام والاتفاقات المشتركة بين الوكالات مع وكالات الأمم المتحدة في باكستان والفلبين وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية.

٢٥٤. كذلك، طورت منظمة العمل الدولية آليات تنسيق ثنائية الأطراف مع وكالات محددة، فضلاً عن وضع ترتيبات مع تجمعات الوكالات المعنية بالمسائل المواضيعية نفسها. وتشمل الأمثلة على هذه الشراكات ما يلي:

■ **لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ** - وقعت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ومنظمة العمل الدولية مذكرة تفاهم في عام ٢٠٠٩ لغرض العمل معاً على التكافل في تعزيز وتقوية برامج عمل كل منهما، مع التركيز أساساً على مواضيع الحماية الاجتماعية والسياسة العامة وتعزيز العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة وتحقيق التنمية الشاملة^{١٢٣} وكان من شأن توقيع مذكرة تفاهم جديدة عام ٢٠١٥ (لغاية عام ٢٠٢٠) أن أكد من جديد التزام الوكالتين في التعاون وسلط الضوء على مجالات التركيز الرئيسية بما فيها: عمالة الشباب؛ الحماية الاجتماعية؛ الإحصاءات؛ سياسات الاقتصاد الكلي وسوق العمل وهجرة اليد العاملة. كما تعاونت الوكالتان على مشروع مشترك في المحيط الهادئ من عام ٢٠١٣ ولغاية عام ٢٠١٦.

■ **مصرف التنمية الآسيوي** - وقعت مذكرة تفاهم بين مصرف التنمية الآسيوي ومنظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٢، ركزت على ما يلي: البحوث المشتركة؛ الدراسات؛ تنظيم المؤتمرات وورش العمل في مجالات تحليل وإحصاءات سوق العمل والحماية الاجتماعية وتنمية المهارات والاستراتيجيات الشاملة

^{١٢٣} انظر:

Memorandum of Understanding between the United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific and the International Labour Organization, available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_458682.pdf.

لخلق الوظائف/ الوظائف الخضراء. وعلى وجه الخصوص، وكجزء من استراتيجية مصرف التنمية الآسيوي لعام ٢٠٢٠، شاركت منظمة العمل الدولية مع مصرف التنمية الآسيوي في الاضطلاع بالأنشطة من خلال البحوث والمؤتمرات المشتركة، من قبيل تلك المعنية بتحليل العمالة في فيجي وسياسة العمالة في كمبوديا، إلى جانب منشورات عن نوع الجنس وسوق العمل. كما أطلقت في جاكارتا دراسة مشتركة بين منظمة العمل الدولية ومصرف التنمية الآسيوي بشأن مجتمع رابطة أمم جنوب شرق آسيا لعام ٢٠١٥، بمشاركة الأمين العام لرابطة دول جنوب شرق آسيا، خلال اجتماع كبار المسؤولين في الفريق العامل المعني بتنمية الموارد البشرية التابع لمنتدى التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ (٢٠١٤) وفي عدد من الدول الأعضاء في رابطة دول جنوب شرق آسيا (في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥). وعلى الرغم من أنّ الشراكة التاريخية بين منظمة العمل الدولية ومصرف التنمية الآسيوي ركزت على التنسيق، تعززت هذه الشراكة من عهد أقرب من خلال إبرام أول اتفاق بشأن المساعدة التقنية بين المنطقتين، وُقِع في عام ٢٠١٥ بغية تحسين أداء أسواق العمل في بلدان جزر المحيط الهادئ (فيجي وبالاو وبابوا غينيا الجديدة).

٢٥٥. وتناولت ترتيبات تنسيق أخرى مسائل مواضيعية محددة. على سبيل المثال، قام فريق العمل الموضوعي لإقليم آسيا والمحيط الهادئ المعني بالحماية الاجتماعية والتابع للمجموعة الإنمائية للأمم المتحدة، بقيادة منظمة العمل الدولية وبدعم من اليونيسف وأعضاء آخرين من فريق العمل، بحشد عدد من الموارد المشتركة بشأن الحماية الاجتماعية، مما أثر في المبادرات الوطنية في كافة أرجاء الإقليم في مجالات من قبيل التحويلات النقدية والتأمين الصحي الشامل. بالإضافة إلى ذلك، وافقت المجموعة الإنمائية للأمم المتحدة لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا - الدول العربية، مؤخراً على إنشاء فريق عمل موضوعي معني بالحماية الاجتماعية تابع لها، يتشارك في رئاسته كلٌّ من منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

٢٥٦. وتترأس منظمة العمل الدولية وصندوق الأمم المتحدة للسكان فريق العمل الموضوعي لإقليم آسيا والمحيط الهادئ المعني بالشباب والتابع للمجموعة الإنمائية للأمم المتحدة، والذي يضم ممثلين عن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ومصرف التنمية الآسيوي وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز واليونيسكو ووكالة الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية والمنظمة الدولية للهجرة واليونيسف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وكان ذلك مفيداً في تقديم بعض المسائل الرئيسية من خلال منشورات رائدة من قبيل منشور بعنوان نقطة انطلاق: الشباب في صميم التنمية المستدامة في آسيا والمحيط الهادئ. وجرى أيضاً تشكيل فريق مهام مشترك بين الوكالات ومعني بالشباب برعاية مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية/ منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، برئاسة مشتركة بين اليونيسف وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وعضوية ممثلين عن عدد من الوكالات، بما فيها منظمة العمل الدولية. وهناك أيضاً آلية تنسيق إقليمية تديرها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) في المنطقة العربية واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وضمن إطار آلية التنسيق الإقليمية، سيجري إنشاء فريق عمل معني بأهداف التنمية المستدامة، بمشاركة منظمة العمل الدولية.

تنمية القدرات

٢٥٧. واصلت منظمة العمل الدولية تنفيذ استراتيجية التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث وقامت بتوسيعها، ولا تزال نتائج هذه الاستراتيجية التي وافق عليها مجلس الإدارة في دورتيه ٣١٣ و ٣١٦ (آذار/ مارس ونشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢ على التوالي) والمشورة التي قدمها مجلس الإدارة، سارية النفاذ. كما تشمل ترتيبات التعاون بين بلدان الجنوب في منظمة العمل الدولية التعاون المثلث (التبادل بين بلدان الجنوب والشمال) في مجال عمل الأطفال والعمل الجبري والحماية الاجتماعية.

٢٥٨. ويمكن الوقوف على مثال على مجال العمل هذا في شراكات منظمة العمل الدولية مع الصين. وتتشارك وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي مع منظمة العمل الدولية في تعزيز إدارات التوظيف العامة في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وكمبوديا. ووقع مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في منظمة العمل الدولية واتحاد نقابات عمال عموم الصين مذكرة تفاهم من أجل تعزيز تعاون نقابات العمال بين بلدان الجنوب في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. ويرسي الاتفاق تعاوناً قائماً على أولويات مشتركة بين مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في منظمة العمل الدولية واتحاد نقابات عمال عموم الصين، بهدف تعزيز القدرات التقنية لقادة النقابات والناشطين فيها في إقليم آسيا والمحيط الهادئ من أجل وضع سياسات واستراتيجيات فعالة لنقابات العمال بهدف

حماية وتعزيز الحقوق الأساسية لأعضائها. كما يبرز الاتفاق ضرورة تعزيز قدرات نقابات العمال على التفاوض والمفاوضة جماعياً والمشاركة في الجهود الإنمائية الوطنية واكتساب مهارات أخرى ذات صلة وتعزيز التواصل بين اتحاد نقابات عمال عموم الصين والمنظمات النقابية خارج الصين.

٢٥٩. وهناك مثال آخر يتمثل في التعاون بين حكومة فيجي ووزارة العمل والعلاقات الصناعية في بابوا غينيا الجديدة (بتسهيل من منظمة العمل الدولية) من أجل تحديث الإطار القانوني القائم بشأن السلامة والصحة المهنيين للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ تحديثاً جوهرياً. وقد شمل ذلك تنظيم ورش عمل مشتركة أتاحت لأصحاب المصلحة من البلدين مناقشة وتحديد التدابير الرامية إلى تنفيذ قانون السلامة والصحة المهنيين في بابوا غينيا الجديدة، بما في ذلك الإجراءات التي يمكن أن يتخذها ممثلو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لاستئثار وعي الأعضاء بحقوقهم ودورهم ومسؤولياتهم في ظل إطار قانوني مستقبلي.^{١٢٤}

٢٦٠. وفي عام ٢٠١٤، جرى تنظيم مجموعة من المؤتمرات الإقليمية والأقليمية المعنية بتقاسم المعارف من أجل دعم الأولويات الرئيسية في الإقليم في مجالات هجرة اليد العاملة والحماية الاجتماعية وعمالة الشباب، ضمن الإطار الشامل للتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث.

حشد الموارد

٢٦١. على غرار الجهات المانحة التقليدية، يقدم الشركاء الجدد إسهامات في نشاط منظمة العمل الدولية على شكل شراكات بين القطاعين العام والخاص وصناديق استثمارية مباشرة أو في إطار التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث، مما يزيد من تنوع حافظة التعاون الإنمائي لدى منظمة العمل الدولية.

٢٦٢. وتوفر الشراكات بين القطاعين العام والخاص قناة للتأثير على الاستثمار والسياسات والممارسات في القطاعين العام والخاص، وبالتالي تعزيز العمل اللائق على نحو أكثر فعالية. وفي عام ٢٠١٥، كانت لدى منظمة العمل الدولية شراكات نشطة بين القطاعين العام والخاص في كافة أنحاء العالم، بلغ عددها ١٧٨ شراكة، مما يبيّن الجهود الحثيثة المبدولة لتنويع أشكال التعاون والجهات الفاعلة المتعاونة مع منظمة العمل الدولية للمضي قدماً ببرنامج العمل اللائق. وبين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٥، أبرمت اثنتان وعشرون شراكة بين القطاعين العام والخاص في آسيا، غالبيتها مع شركات ومؤسسات خاصة، وبلغت ميزانيتها الإجمالية ٧,٥ مليون دولار أمريكي. وتتيح معظم هذه الشراكات أمام منظمة العمل الدولية فرصة الاضطلاع بأنشطة مشاريع في مجال الحوار الاجتماعي، مستكملة بذلك التمويل الذي تقدمه الفئات التقليدية من الجهات المانحة، والذي يركز أساساً على استحداث العمالة. وتجدر الإشارة إلى أنّ نطاق ومجموعة المجالات التي تشملها الشراكات بين القطاعين العام والخاص قد اتسعت، شأنهما شأن مجموعة الشركاء المستقاة من الشركات والمؤسسات والكيانات الخاصة الأخرى العاملة مع أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم سعياً إلى التصدي لمسائل مهمة تتعلق بسوق العمل العالمية وتعزيز سلاسل التوريد والإمداد ومواجهة التحديات الخاصة بعالم العمل.

الإطار ١٥

شراكات بين القطاعين العام والخاص من أجل العمل اللائق في قطاع الملابس

يعود التعاون بين منظمة العمل الدولية والعلامة التجارية Hennes & Mauritz AB (H&M) إلى عام ٢٠٠١ عندما انضمت العلامة إلى مشروع منظمة العمل الدولية "مصانع أفضل في كمبوديا". وبين عامي ٢٠١٣ و٢٠١٦، توسع التعاون ليتناول العلاقات الصناعية والأجور وكذلك التدريب على المهارات - كجزء من شراكة أكثر استراتيجية وشمولاً- في بنغلاديش وكمبوديا وإثيوبيا وميانمار. وينبثق هذا القرار عن التنبيه إلى أنّ التحديات في سلسلة توريد الألبسة الجاهزة كامنّة في النظام وتستلزم إجراءات يمكنها أن تحسّن الإدارة السديدة وأن تطور الأطر والممارسات الفعالة. وتركز الشراكة تحديداً على العلاقات الصناعية والأجور، وتتضمن مكوناً بشأن تنمية المهارات. بالإضافة إلى ذلك، تستفيد كافة التدخلات القطرية من الدعم المالي والتقني للوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي. وقد اعتمدت الشراكة نهجاً متعدد الجوانب، وهو ما يعني أنّ الحكومات والشركاء الاجتماعيين ضالعون على مستوى المنشأة وعلى المستويين الوطني والعالمي، وبالتالي فهي تخلق الإحساس بامتلاك زمام الأمر وتولّد تحسينات مستدامة على المدى الأطول.

^{١٢٤} انظر:

ILO: Implementation of the OSH Bill: Papua New Guinea, available at: http://www.ilo.org/suva/WCMS_409967/lang--en/index.htm.

٢٦٣. وتقوم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أكثر فأكثر بتخصيص موارد من ميزانياتها العامة لإقامة شراكة مع منظمة العمل الدولية. وفي حين يمكن أن توفر المساعدة الإنمائية الخارجية (المساعدة الإنمائية الرسمية) حافزاً مهماً وتسمح لمنظمة العمل الدولية بتوفير تعاون إنمائي يعتد به إلى بلد بعينه، يبقى التزام الهيئات المكونة في نهاية المطاف وتخصيص الموارد المالية المحلية أساسيين لتحقيق الأهداف الوطنية للعمل اللائق. ويصح ذلك بصفة خاصة على البلدان التي انتقلت إلى وضع بلد ذي دخل متوسط.

٢٦٤. وتنطوي الصناديق الاستثمارية المحلية على التعاون بين منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء التي تأمن منظمة العمل الدولية على الموارد المالية لتقديم المساعدة التقنية بموجب شروط يتفق عليها الطرفان، بما يتجاوز الدعم المعتاد الذي يمكن أن توفره منظمة العمل الدولية من ميزانيتها العادية. وفي حين تبقى إسهامات الصناديق الاستثمارية المحلية في أنشطة منظمة العمل الدولية متواضعة (انظر الجدول ٢)، هناك الكثير من الأمثلة الناجحة. ففي آسيا والمحيط الهادئ، أنشئت صناديق استثمارية محلية في **بنغلاديش** (بالمشاركة مع وزارة المالية، قسم العلاقات الاقتصادية)؛ و**كمبوديا** (وزارة التجارة) و**ماليزيا** و**بروني دار السلام**. وفي الدول العربية، أنشئت صناديق استثمارية محلية في **العراق** (مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية) و**الكويت** (بدعم من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي) ومنذ عهد أقرب في **الإمارات العربية المتحدة**.

الإطار ١٦

مشاريع الصناديق الاستثمارية المباشرة في ماليزيا وبروني دار السلام

في السنوات الأخيرة، أطلقت عدة مشاريع ناجحة بتمويل من حكومة ماليزيا وبروني دار السلام على التوالي، بما فيها:

- الدعم من جانب حكومة ماليزيا لاستكشاف اعتماد التأمين ضد البطالة، الذي استُهل في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، والذي شمل دراسات بحثية واجتماعات ثلاثية وتحليل الجدوى لتزويد الحكومة بمعلومات عملية تنتظر فيها لدى وضع السياسات العامة؛
- الدعم من جانب وزارة الموارد البشرية ووزارة الطاقة والتكنولوجيا الخضراء والمياه في ماليزيا والشركاء الاجتماعيين لتكوين فهم أوضح بشأن انتشار الوظائف الخضراء على كافة مستويات الاقتصاد والقطاعات، وتعزيز تبادل المعلومات والحوار الاجتماعي بشأن سياسات الوظائف الخضراء وتحديد نقاط دخول محتملة من أجل استحداث المزيد من الوظائف الخضراء. وتضمن دعم منظمة العمل الدولية إرساء مصفوفة محاسبة اجتماعية دينامية لمقارنة بُعدي جدوى التكلفة والعمالة في مختلف التكنولوجيات عند تطوير البنية التحتية، بالإضافة إلى اختبار تطوير معايير المهارات الخضراء لصالح الجهات الفاعلة الرئيسية.
- الدعم من جانب حكومة بروني دار السلام لتحسين معلومات سوق العمل والتحليل من خلال دراسة استقصائية منقحة للقوى العاملة وإعداد تقارير بشأن الدراسات الاستقصائية وإرساء إطار لنظام معلومات سوق العمل.

٢٦٥. وبموجب استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن التعاون الإنمائي (٢٠١٥-٢٠١٧)، سيجري تعزيز مشاركة الهيئات المكونة في الإشراف على التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية على المستوى القطري. وسيتمتع ما لا يقل عن ١٥ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية بحافظات كبرى للتعاون الإنمائي (من حيث عدد المشاريع والميزانية الإجمالية) لضمان أن تشمل لجان العمل اللائق التابعة لها الإشراف على مشاريع منظمة العمل الدولية في البلد المعني. وفي الإقليم، اقترحت **بنغلاديش** و**كمبوديا** و**إندونيسيا** و**الأردن** و**باكستان** لتنفيذ برنامج تجريبي في هذا الصدد.

٤- مستقبل التعاون الإنمائي

٢٦٦. حقق عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق (٢٠٠٦-٢٠١٥) الكثير من الإنجازات غير أنه لا يزال هناك تحديات جمة. وتشمل هذه التحديات ضرورة استحداث المزيد من الوظائف الجيدة والتصدي للعوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تُديم الفقر والاستضعاف وانعدام المساواة - مع الحفاظ في الوقت نفسه على المكاسب والإنجازات الكبرى المحققة أصلاً. وبناء مستقبل يتصدى بنجاح لهذه التحديات مكرس بشكل كامل في أهداف برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (لا سيما الهدف ٨)، وهذا ما يبرز باعتباره مقصداً محورياً بموجب مبادرات المنوطة لمنظمة العمل الدولية ولا سيما مبادرة مستقبل العمل. وعند معالجة هذه المسائل، يجب النظر في عدد من الاتجاهات القائمة والناشئة، بما فيها:

- نهج منظمة العمل الدولية القائم على الحقوق - توفر العناصر القائمة على الحقوق في إعلان العدالة الاجتماعية لعام ٢٠٠٨ وبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، المبرر لتركيز العمليات على الدفع قديماً بالعمل اللائق. وينبغي الآن أكثر من أي وقت مضى، أن يعزز التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية تنفيذ معايير العمل الدولية على المستوى الوطني، وبالتالي أن يحسن ظروف عمل الناس.
- البرامج القطرية للعمل اللائق - يتسم هذا الإقليم بتنوعه الكبير. ولكل بلد خصائص ووقائع ينفرد بها ولا بد له من أن يرسى استراتيجيته الخاصة. وفي كافة أرجاء الإقليم، أثبتت البرامج القطرية للعمل اللائق أنها الوسيلة الرئيسية التي تعتمد عليها منظمة العمل الدولية في توفير دعمها للتعاون الإنمائي. غير أنه يمكن القيام بأكثر من ذلك لضمان أن تتصدى هذه البرامج على نحو متكامل لجميع الأهداف الاستراتيجية والمسائل المشتركة وأن تحقق احتواء حصائل قابلة للقياس وواقعية ويمكن تحقيقها وأن تشمل التزاماً ثلاثياً في تطويرها وملكية وطنية في تنفيذها.
- المساواة بين الجنسين - في كافة أرجاء الإقليم، توجد فوارق كبيرة في حصائل سوق العمل بالنسبة للنساء والرجال، تطرح تكاليف الفرصة البديلة أمام البلدان. فالنساء أكثر عرضة للتمركز في أشكال العمالة الهشة، لا سيما العمل الأسري غير مدفوع الأجر. وهذه التباينات لا تحرم الأفراد والمجموعات من الفرص فحسب، بل هي تمثل مصدراً هائلاً وغير مستغل من الإبداع والابتكار وخسارة محتملة في الناتج المحلي الإجمالي. بالإضافة إلى ذلك، من شأن تحقيق المساواة بين النساء والرجال في الريادة وصنع القرارات، أن يسمح بالإرتقاء بهذا المصدر الهائل وغير المستغل من الابتكار والإبداع واستحداث الوظائف، لصالح الجميع.
- الهجرة العادلة - في حين تولد هجرة اليد العاملة في الإقليم منافع يعتد بها من حيث الوظائف والتحويلات وتوفير المهارات واليد العاملة، تشيع في الوقت نفسه إلى حد كبير تجاوزات من قبيل ارتفاع الرسوم خلال التوظيف. وخلال العمالة، يتركز العديد من المهاجرين في قطاعات تعاني من عدم كفاية تشريعات العمل والإنفاذ، على الرغم من أن اللوائح والخدمات تحسنت خلال العقد الماضي. وظهرت محركات جديدة للتغيير على شكل الضغوط التجارية والاستهلاكية ووسائل الإعلام.
- عدم ترك أي كان على قارعة الطريق - شكّل التزام "عدم ترك أي كان على قارعة الطريق" إحدى السمات الرئيسية لكافة المناقشات بشأن برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وفي كافة أرجاء الإقليم، يوجد أكثر من مليار عامل في وضع من العمالة الهشة، وغالباً ما يكونون مستخدمين في الاقتصاد غير المنظم من دون الحصول على أي حماية اجتماعية أو قانونية. ويعيش عدد لا متناسب من العمال المستضعفين في المناطق الريفية. بالإضافة إلى ذلك، يوجد في كافة أرجاء الإقليم عدد من البلدان العالقة في حلقة مفرغة من النزاعات والكوارث والفقر. ويمكن استخدام التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية بهدف تعزيز قدرة الأفراد والمجتمعات المحلية على الوقاية من النزاعات والكوارث والانتعاش منها والإبقاء على السلم وتعزيز القدرة على الصمود.
- الارتقاء إلى وضع البلدان متوسطة الدخل - في كافة أرجاء الإقليم، ارتقت بلدان عديدة إلى وضع البلدان متوسطة الدخل. وهناك ضرورة لتكييف استراتيجية منظمة العمل الدولية من خلال العمل مع بلدان متوسطة الدخل، حيث يمكن أن تتحول الأولويات سريعاً عن الاحتياجات التقليدية للتعاون الإنمائي. وفي تلك البلدان، ستحتاج البرامج القطرية للعمل اللائق في المستقبل إلى صبّ المزيد من التركيز على التمويل المحلي (نقداً أو عيناً، بما في ذلك من خلال ترتيبات تقاسم التكاليف) وخدمات المشورة بشأن كيفية استخدام الموارد الوطنية على نحو أكثر فعالية وإدراج دور البلد كخيار (أو كمجال ذي أولوية) باعتباره جهة مزودة للمساعدة الإنمائية.
- بناء القدرات - إن تطوير القدرات أمرٌ حاسم بالنسبة إلى استدامة عمليات التعاون الإنمائي، إذ يضع الهيئات المكونة في موضع يمكنها من التأثير على السياسات الوطنية. وتتناول البرامج المخصصة لبناء القدرات في وقت واحد الكفاءات التقنية والتنظيمية والمؤسسية التي تمكن الهيئات المكونة والجهات الفاعلة الأخرى المعنية من ترجمة برنامج العمل اللائق إلى إجراءات وطنية قابلة للتحقيق. ومن المهم أيضاً تقاسم التجارب السياسية، وهو أمرٌ يمكن الاضطلاع به من خلال طرائق منفصلة ومدمجة، من قبيل برامج تطوير القدرات والشراكات بين القطاعين العام والخاص والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى.

■ *التمويل من أجل التنمية* - تسهم مجموعة واسعة ومتنامية من الموارد العامة والخاصة في التنمية والتعاون الإنمائي الدولي مهم، لاسيما في أقل البلدان نمواً والدول ذات الوضع الهش، ولكنه لا يشكل الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وفي كافة أنحاء الإقليم على سبيل المثال، تفوق تحويلات المهاجرين بكثير المساعدة الإنمائية الرسمية. وفي البلدان متوسطة الدخل، هناك فرص متزايدة أمام الدول الأعضاء لتخصيص الصناديق الاستثنائية المباشرة من أجل دعم البرامج القطرية للعمل اللائق. وليس هذا الأمر مجدداً من منظور حشد الموارد فحسب، بل يشكل أيضاً مؤشراً جيداً عن مستوى الملكية الوطنية، مما يضمن استدامة النتائج فضلاً عن ذلك.

■ *الشراكات من أجل التنمية*، بما في ذلك تحسين التعاون ضمن منظومة الأمم المتحدة - بغية تحقيق النطاق والأثر اللذين يقترحهما برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة، لا بد من استراتيجية ترمي إلى تعزيز العمل اللائق من خلال الشراكات واتساق السياسات مع منظمات تضطلع بولايات في مجالات وثيقة الصلة بها. ومن الممكن تحسين التعاون مع المنظمات الدولية والإقليمية والجهات الفاعلة الأخرى لزيادة إسهاماتها في العمل اللائق. أما ترجمة الالتزامات رفيعة المستوى فعلياً إلى سياسات وبرامج على المستويين الإقليمي والقطري، فهي لا تزال تحدياً قائماً.

٢٦٧. وسيكون التعاون الإنمائي محورياً من أجل تحقيق أهداف برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة، وعلى وجه التحديد، من أجل جعل العمل اللائق واقعاً يومياً للجميع. ويشمل التحدي الإنمائي المائل أمامنا ما يلي: (أ) التعويل على التقدم المحرز والدروس المستخلصة من العقد السابق للعمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ؛ (ب) التسليم بالعمليات الرئيسية التي تحوّل عالم العمل (التكنولوجيا وتغير المناخ والسمة المتغيرة للإنتاج والعمالة والبيانات الديمغرافية، الخ) والتكيف معها؛ (ج) اعتماد سياسات تضمن أن يكون عالم العمل في آسيا والمحيط الهادئ شاملاً ولائقاً لجميع النساء والرجال، من خلال عمليات قائمة على الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.



ISBN 978-92-2-631133-6



9 789226 311336