

مذكرة معلومات أساسية من أجل المناقشة الخاصة في الجلسة العامة

"بناء مستقبل يتسم بالعمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ: الاتجاهات والتحديات والسياسات من أجل استحداث فرص العمل وإنفاذ الحقوق وتحقيق الإنصاف"

أعدت هذه الوثيقة التي تستكمل تقرير المدير العام المقدم إلى الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (جنيف، ٢٠١٦)، بوصفها مصدراً إضافياً للمناقشة الخاصة في الجلسة العامة المعنونة "بناء مستقبل يتسم بالعمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ: الاتجاهات والتحديات والسياسات من أجل استحداث فرص العمل وإنفاذ الحقوق وتحقيق الإنصاف".

السياق

١. أحرزت منطقة آسيا - المحيط الهادئ والدول العربية نجاحاً اقتصادياً يعتد به خلال العقد الماضي^١ وبلغ نمو الناتج المحلي الإجمالي في المتوسط قرابة ٦ في المائة كل سنة مقارنة بنسبة ٢ في المائة في باقي أرجاء العالم^٢. وقد أفضى ذلك إلى الحد من الفقر بشكل جذري ورفع مستويات المعيشة. غير أن انعدام المساواة في الدخل لا يزال مرتفعاً، أو قد ارتفع في أجزاء كثيرة من الإقليم. ولا تزال مواطن العجز في العمل اللائق قائمة، ومعظمها راسخ في هيكلية أسواق العمل.

٢. وعلى سبيل المثال، هناك ١٩٢ مليون امرأة ورجل يعملون، إلا أنهم غير قادرين على انتشال أنفسهم وأسرتهم من الفقر المدقع^٣ ولا يزال أكثر من مليار شخص من العاملين لحسابهم الخاص والعمال المساهمين من أفراد الأسرة مستضعفين، وغالباً ما يعملون ضمن ترتيبات غير رسمية دون أي حماية اجتماعية أو قانونية. وفي حين تظل نسبة البطالة منخفضة بشكل عام، إلا أن شخصاً واحداً من أصل ثمانية أشخاص تقريباً من الشباب في القوى العاملة لا يزال عاطلاً عن العمل، مما يمثل مصدراً هائلاً من الإبداع والابتكار غير المستغل. وتنتشر الفوارق بين الجنسين من حيث المشاركة الاقتصادية والأجور ونوعية الوظائف. وحتى هذا التاريخ، صدقت ١٤ دولة فقط من أصل ٤٧ دولة عضواً في آسيا والمحيط الهادئ على الاتفاقيات الأساسية الثمانية لمنظمة العمل الدولية^٤.

٣. وتتفاقم هذه التحديات بفعل الاتجاهات الرئيسية التي سترسم معالم عالم العمل في العقد القادم. أولاً، سيؤدي السياق الديمغرافي للإقليم إلى تشعبات واسعة النطاق. وفي حين تشهد بعض البلدان تشيخاً سريعاً للسكان وتواجه نقصاً في اليد العاملة، تواجه بلدان أخرى ضخامة المجموعات السكانية من الشباب، ولا بد من أن تتصدى للتحدي المتمثل في استحداث ما يكفي من الوظائف الجيدة. ثانياً، تحوّل الابتكارات التكنولوجية السريعة مكان العمل بوتيرة غير مسبوقة، مما يؤدي إلى تجديد التركيز على تنمية المهارات والإدارة السديدة لسوق العمل.

١. وعليه، في مفهوم هذه المذكرة، تشير تسمية "آسيا والمحيط الهادئ" إلى الإقليم الذي يضم ٤٧ بلداً بالإضافة إلى الأرض الفلسطينية المحتلة، والذي يشمل جميع مستويات الدخل من بلدان شرق آسيا وجنوب شرق آسيا وجنوب آسيا وبلدان جزر المحيط الهادئ والدول العربية في غرب آسيا، ما لم ينص بشكل صريح على خلاف ذلك.

٢. منظمة العمل الدولية: تقرير إحصائي لعقد العمل اللائق ٢٠٠٦-٢٠١٥: آسيا - المحيط الهادئ والدول العربية (بانكوك، ٢٠١٦).

٣. المرجع نفسه.

٤. للاطلاع على المزيد من التفاصيل حول الاتجاهات، يرجى الرجوع إلى مذكرة المعلومات الأساسية للحوار رفيع المستوى: "نمو شامل من أجل العدالة الاجتماعية"، التي تستكمل تقرير المدير العام إلى الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (جنيف، ٢٠١٦).

ثالثاً، ما فتئ التكامل الاقتصادي الإقليمي يتعمق في الإقليم، مما يوفر أفقاً واسعة أمام تسريع النمو وخلق وظائف جديدة. غير أن ضمان شمولية منافع التكامل سوف يتطلب التزاماً بالارتقاء بمعايير العمل والاستثمار في المهارات وتوفير الحماية الاجتماعية ونظم الأجور. وأخيراً، إن بذل الجهود للمضي قدماً نحو مجتمع أخضر، سوف يعني تحويل الصناعات وتغيير أنماط الإنتاج والاستهلاك نحو تحقيق الاستدامة.

٤. ويعترف برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ بالتحديات التي تطرحها العمالة والتحديات الاجتماعية والاتجاهات القادمة.° ويقدم البرنامج إطاراً سياسياً رئيسياً للهيئات المكونة الثلاثية في منظمة العمل الدولية، لتجديد الجهود التي تبذلها في جعل العمل اللائق في صميم استراتيجيات التنمية الوطنية، وضمان تماشي النمو الاقتصادي مع التقدم الاجتماعي والاستدامة البيئية. وجرى إدماج استحداث فرص العمل وإنفاذ الحقوق وتحقيق الإنصاف في برنامج العمل اللائق إدماجاً ملائماً في العديد من أهداف التنمية المستدامة والبالغ عددها ١٧ هدفاً، وهو أمرٌ يعتبر أساسياً لتحقيق هذه الأهداف.

تعزيز العمالة اللائقة

٥. اتساق سياسات الاقتصاد الكلي وسياسات التجارة والتمويل والعمالة: يتطلب النمو الشامل والمستدام أطر عمل متسقة وشاملة وسياسات اقتصادية تشجع العمالة. وأنشأ عدد من البلدان، ومنها على سبيل المثال كمبوديا والصين والهند والعراق وسري لانكا، هيئات مشتركة بين الوزارات لتعزيز العمالة، وذلك في سبيل تحسين السياسات التي تدعم استحداث وظائف أكثر وأفضل، بما في ذلك لصالح النساء والشباب. ولكن لا بد من أن يكون تحسين التنسيق أولوية. وسيستلزم ذلك حشد الموارد المالية وإعطاء الأولوية للاستثمارات والبنى التحتية التي تشجع استحداث الوظائف اللائقة، لاسيما في القطاع الخاص، وتوفر حماية اجتماعية شاملة وخدمات رعاية سهلة المنال وممولة من الأموال العامة.

٦. تعزيز المهارات وتحسين الإنتاجية: من الضروري الاستثمار في التعليم والمهارات، لاسيما في مجال الابتكارات التكنولوجية، لتعزيز النمو الشامل والحد من انعدام المساواة والفقر. ومن شأن تنمية المهارات أن تسهل أيضاً الانتقال إلى اقتصاد أكثر اخضراراً. ويجب على الحكومات وقطاعات الأعمال أن تستبقي الاحتياجات من المهارات من خلال هيئات قطاعية مثل مجالس المهارات، وأن تدمج هذه الاشتراطات من المهارات في الاستراتيجيات الاقتصادية الوطنية، كما تجري عليه الممارسة حالياً في بلدان مثل سنغافورة وجمهورية كوريا. وهناك تدبير أساسي آخر متبع في البحرين والأردن مثلاً، يشمل التركيز على إدماج المهارات في التنمية القطاعية. إضافة إلى ذلك، يجب الارتقاء بالاعتراف بالمهارات رسمياً، لاسيما في مجالات من قبيل العمل المنزلي والبناء. ويتوجب دعم هذه الجهود واستكمالها بسياسات لسوق العمل تكون نشطة ومصممة تصميماً جيداً. وتشمل هذه الجهود إدارات التوظيف العامة والإرشاد في المسار المهني وتقديم المشورة في مجال التوظيف ووضع برامج تضمن العمالة وتوفير معلومات سوق العمل.

٧. دعم نمو المنشآت: يسجل أكثر من ٧٠ في المائة من نمو الوظائف في آسيا والمحيط الهادئ في المنشآت التي تستخدم بين خمسة موظفين و ٩٩ موظفاً.° وسيطلب نمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة وغيرها من المنشآت تحسينات في بيئة الأعمال، تشمل النفاذ إلى الطاقة وتوفير بنية تحتية جيدة ودعم الملكية الفكرية وسيادة القانون. ومن الضروري أيضاً الحصول على الائتمان. إضافة إلى ذلك، هناك حاجة إلى استعراض السياسات والبرامج الحالية المعنية بروح تنظيم المشاريع، من منظور جنساني وبراغي البيئية، ووضع سياسات وتشريعات تدعم روح تنظيم المشاريع لدى النساء والتصدي لأوجه انعدام المساواة، وما لهذه السياسات والبرامج من أثر بيئي. وفي هذا الصدد، تمنح منهجية منظمة العمل الدولية المعنية بخلق بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة، أداة واعدة لإرساء استراتيجيات للإصلاحات، تقوم على الحوار الاجتماعي وتهدف إلى تحسين الآفاق الاقتصادية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة والتصدي لمواطن العجز في العمل اللائق لصالح العمال وتعزيز الاستدامة البيئية.

° يرجى الإطلاع على مذكرة المعلومات الأساسية للحوار رفيع المستوى: " نمو شامل من أجل العدالة الاجتماعية"، التي تستكمل تقرير المدير العام إلى الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (جنيف، ٢٠١٦).

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

٨. تعزيز العمل اللائق في الاقتصاد الريفي: يعمل حوالي نصف سكان آسيا والمحيط الهادئ في المناطق الريفية حيث يكون الفقر أكثر بروزاً ونسبة السمة غير المنظمة مرتفعة، وإمكانات الوصول إلى البنى التحتية الجيدة والحماية الاجتماعية متدنية. ومن هنا تأتي الحاجة إلى استحداث فرص عمل مستدامة وغير زراعية في المناطق الريفية لصالح النساء والرجال على السواء، وفي الوقت ذاته زيادة الإنتاجية الزراعية من خلال النفاذ إلى بنية تحتية ذات نوعية وتوفير رأس المال والائتمان والخدمات والمهارات والتعاونيات والأسواق. ويحتاج العاملون في الاقتصاد الريفي إلى سبل محسنة للحصول على خدمات الدعم العامة، ومنها الحماية الاجتماعية، إضافةً إلى تعزيز الحوار الاجتماعي والتمثيل على مستوى صنع القرارات. وثمة حاجة إلى أن تنظر الحكومات في توفير التغطية الفعالة وإنفاذ قانون العمل على العمال الريفيين وتوفير التدريب المراعي لقضايا الجنسين في شؤون السلامة والصحة المهنتيين، بالإضافة إلى مد نطاق أنظمة تفتيش لتشمل المناطق الريفية. ويجب تعزيز ودعم مؤسسات الحوار الاجتماعي ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل التي تطالب بحقوق أفرادها، بما في ذلك إسماع رأي وتمثيل النساء والرجال والأشخاص المعوقين أو الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والمجموعات الاثنية والشباب وغيرهم.

٩. إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم: السمة غير المنظمة مرتفعة في الإقليم حيث تسجل معدلاً يتراوح بين ٦٠ و ٨٠ في المائة من القوى العاملة، ومعظمهم من النساء.^٧ ومن هنا، تبرز حاجة ملحة إلى تعزيز القدرة على تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم وجمع البيانات المتعلقة بخصائص ومركبات الاقتصاد غير المنظم وتشخيصها، بغية تصميم الاستراتيجيات المناسبة ورصد التقدم في اتجاه تحقيق السمة المنظمة تماثياً مع هدف التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وتحديداً الغاية ٨-٣. وكما ورد في توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، يتطلب تشجيع السمة المنظمة استراتيجية متكاملة تراعي تنوع خصائص وظروف واحتياجات النساء والرجال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، وضرورة معالجة هذا التنوع عن طريق نهج كيفية مع كل حالة.

مؤسسات سوق عمل فعالة تضمن الحقوق والانصاف

١٠. بناء نظم الحماية الاجتماعية، بما فيها أرضياتها: لا يزال معدل إنفاق الحماية الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ أدنى من متوسط المعدل العالمي، مما يؤدي إلى مستويات منخفضة من التغطية والإعانات. وفي عدد من الدول العربية، لاسيما بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية تقترب هذه النسبة من متوسط المعدل العالمي، غير أن نسبة كبيرة من العمال في هذه البلدان هم من المهاجرين الذين لا يحق لهم بتغطية الحماية الاجتماعية. وسيكون من الأولوية تمويل الحماية الاجتماعية، عن طريق مزيج من الضرائب والتأمين الاجتماعي الموسع. إضافة إلى ذلك، لا بد للحماية الاجتماعية من أن تراعي التغيرات في أنماط العمل، ومنها أشكال العمل الغامضة أو غير المعتادة، واحتياجات العمال في الاقتصاد غير المنظم والعمالين في الوظائف غير المستقرة. ولا بد للبلدان، في مواجهة التحديات والتغيرات التدريجية المشهودة في الأدوار النمطية التقليدية للجنسين، من أن تطور تحويلات تركز على الأطفال والعائلة، بل الأهم من ذلك أن توفر إجازة الأمومة وإجازة الأبوة والإجازة الوالدية بما يراعي خصائص الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين. وفي سبيل الحد من أوجه انعدام المساواة، لا بد للبلدان آسيا والمحيط الهادئ من أن تستهدف على الأقل، تأمين أرضية للحماية الاجتماعية تشمل الجميع، بغض النظر عن الجنس أو وضع المهاجر أو الأصل العرقي أو الاجتماعي أو الدين أو الصحة أو الإعاقة أو الوضع من حيث الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو المهنة.

١١. عمليات ومؤسسات متينة لتحديد الأجور: شهد الإقليم زيادات في الأجور خلال السنوات الخمس السابقة، غير أن نمو الأجور لم يواكب وتيرة نمو إنتاجية العمل. ويشكل ضعف إجراءات ومؤسسات المفاوضة الجماعية في معظم أنحاء الإقليم جزءاً من المشكلة. ومع ذلك فإن آليات تحديد الحد الأدنى للأجور قائمة في عدة بلدان، لاسيما في شرق آسيا وجنوب شرقها. والتصدي لفجوة الأجور القائمة بين الجنسين يعني ضمان أن تكون عمليات تحديد الأجور خالية من التحيز لأحد الجنسين. ويشكل الاجر بالقطعة في الصناعات المنزلية، الذي يطال النساء بالدرجة الأولى، مصدر قلق بصورة خاصة في الإقليم. ووفقاً لذلك، تحتاج الحكومات إلى تعزيز الحرية النقابية ووضع آليات للحوار الاجتماعي ودعم عمليات ومؤسسات وضع الحد الأدنى للأجور وإسناد قراراتها إلى براهين سليمة والتشاور مع النقابات ومع أصحاب العمل. وقد اتخذت بلدان عديدة خطوات في هذا

^٧ منظمة العمل الدولية: تقرير إحصائي لعقد العمل اللائق ٢٠٠٦-٢٠١٥: آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية، المرجع السابق.

الاتجاه. وعلى سبيل المثال، قام الأردن ولبنان وماليزيا والأرض الفلسطينية المحتلة وفيتنام بإرساء هيئات ثلاثية لاستعراض الحد الأدنى للأجور.

١٢. **تعزيز التمثيل والحوار الاجتماعي:** شهدت السنوات الأخيرة دلالات على الجهود المبذولة في عدد من بلدان الإقليم، ومنها فيجي وميانمار وفيتنام، بهدف إرساء تمثيل أكثر قوة ومؤسسات للحوار الاجتماعي أكثر متانة. غير أن مشاركة النساء في ترتيبات المفاوضة الجماعية لاتزال متدنية. إضافة إلى ذلك، لاتزال الثغرات في جمع البيانات والمعلومات لدعم هذه المؤسسات يثير القلق بصورة خاصة. ويتعين على مكاتب الإحصاءات الوطنية ووزارات العمل وغيرها من الوكالات الرسمية أن تعمل مع نقابات العمال وأصحاب العمل، لتأمين بيانات موثوقة وفي الوقت المناسب، فيما يتعلق بالعضوية ومعدلاتها وتسوية النزاعات.

١٣. **الحرية النقابية:** يجب أن تكون منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل قادرة على تمثيل أعضائها، دون تدخلات من الحكومات أو من بعضها البعض. ولدى بعض البلدان هيئة نقابية وحيدة مكلفة من الدولة ويجب أن تنضم إليها جميع الاتحادات، في حين تشكل الاتحادات المتعددة والمتجزئة في بلدان أخرى تحديات من نوع آخر. وقد تؤدي القيود المفروضة بموجب هذه النظم إلى تقويض قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على تمثيل هيئاتها المكونة تمثيلاً صحيحاً. ومن الضروري أن تضع الحكومات سياسات وآلية وافية لتحديد هذه الممارسات ومنعها وتصحيحها، وتشجيع قيام منظمات للعمال ومنظمات لأصحاب العمل تكون حرة ومستقلة، ومنها منظمات للعمال المهاجرين، بما يتماشى مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) (انظر الجدول ٢).

١٤. **الحوار الاجتماعي في العمالة غير المنظمة وغير المعتادة:** غالباً ما تكون حقوق العمال الأساسية وحمايتهم مقيدة في أشكال العمل غير المنظمة وغير المعتادة، ومن ضمنها العمل المنزلي. ووفقاً لذلك، لا بد للشركاء الاجتماعيين من أن يواصلوا التكيف مع حالات التوظيف غير المتجانسة والعمل مع شركاء غير تقليديين، مثل السلطات المعنية بالتخطيط الحضري والسلطات المعنية بالتنمية الريفية ومنظمات العمال في الاقتصاد غير المنظم والإدارات الحكومية المعنية. وقد يتطلب الأمر أيضاً حشد الدعم العام لتحقيق التغييرات اللازمة.

١٥. **الحوار في زمن التكامل العالمي:** غالباً ما يعاني العمال وأصحاب العمل والمنظمات التي تمثلهم، من نقص شديد في التمثيل في الهيئات الإقليمية والإقليمية الفرعية. وقد يعزز الحوار مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وقد كان حتى الآن محدوداً نسبياً، الجوانب الاجتماعية للسياسات الاقتصادية الإقليمية. وينبغي لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تتفاعل بشكل منظم مع الحكومات الوطنية ومع أمانات الهيئات الإقليمية، لوضع آليات تشاورية وتعزيز قدراتها كي تعمل على المستويين الإقليمي والإقليمي الفرعي. وفي هذا الصدد، سيتوجب على الشركاء الاجتماعيين تعزيز قدراتهم الذاتية وجعل احتياجات العمال الخاصة تتجلى بشكل أفضل، ولاسيما أصحاب العمل والعمال من النساء والشباب، بالإضافة إلى وضع آليات استشارية تصاعديّة لإدراج آراء مختلف أصحاب المصلحة.

١٦. **تصديق وتطبيق معايير العمل الدولية وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل:** في كافة أرجاء الإقليم، تنتشر عوائق نظامية أمام ممارسة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل - في القانون وفي الممارسة على حد سواء. ولا يزال عمل الأطفال والعمل الجبري من الشواغل الرئيسية. وحوالي ١٠ في المائة من الأطفال في آسيا، هم من العمال، وأكثر من نصف هذه المجموعة عالقون في شرك أسوأ أشكال عمل الأطفال، وغالباً ما يقومون بأعمال خطيرة^٨. ويشهد إقليم آسيا والمحيط الهادئ على نسبة ٥٦ في المائة من العمل الجبري في العالم^٩. وتفرض تشريعات العمل في بعض البلدان، قيوداً جمة على حقوق العمال في التنظيم أو المفاوضة الجماعية أو الإضراب. وأخيراً، لاتزال بعض فئات العمال (المحددة وفقاً للجنس والطبقة الاجتماعية والإثنية والإعاقة مثلاً) تتعرض للتمييز في الاستخدام والمهنة، وتواجه صعوبات نظامية في الانتفاع من فرص التعليم والتوظيف.

^٨ البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال: التقرير العالمي بشأن عمل الأطفال لعام ٢٠١٥: تمهيد الطريق لعمل لائق للشباب (جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠١٥).

^٩ انظر: ILO: Profits and poverty: the economics of forced labour (Geneva, 2014).

١٧. وتتجلى أوجه العجز في العمل اللائق في عدد التصديقات الضعيف في الإقليم فيما يخص الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (الجدول ٢). وعلى مستوى العالم، حصلت هذه الاتفاقيات الثماني على تصديق شبه عالمي، ولكن فيما يخص الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، لم يصدق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ إلا نصف بلدان الإقليم. والحاصل أنه من أصل ٢٣ بلداً لم يصدق على الاتفاقية رقم ٨٧، هناك ٢٠ بلداً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، ومن أصل ٣٤ بلداً لم يصدق على الاتفاقية رقم ٩٨، هناك ٢٦ بلداً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ.

الجدول ٢: التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية، بحسب الإقليم الفرعي، ٢٠١٦

عدد البلدان المصدقة على الاتفاقيات الأساسية								الإقليم الفرعي (عدد البلدان)
عمل الأطفال		التمييز		العمل الجبري		الحرية النقابية		
الاتفاقية رقم ١٨٢	الاتفاقية رقم ١٣٨	الاتفاقية رقم ١١١	الاتفاقية رقم ١٠٠	الاتفاقية رقم ١٠٥	الاتفاقية رقم ٢٩	الاتفاقية رقم ٩٨	الاتفاقية رقم ٨٧	
٤	٤	٣	٤	١	٢	٢	٢	شرق آسيا (٤)
١١	٩	٥	٨	٤	١٠	٦	٥	جنوب شرق آسيا (١١)
٨	٥	٨	٨	٩	٩	٨	٧	البلدان الجزرية في المحيط الهادئ (١٣)
٧	٥	٨	٨	٨	٧	٥	٤	جنوب آسيا (٨)
١١	١١	١٠	٧	١١	١١	٦	٣	الدول العربية (١١)

المصدر: قاعدة بيانات NORMLEX لمنظمة العمل الدولية (اطلع عليه في ٣ آب / أغسطس ٢٠١٦).

١٨. وضمان الممارسة الحرة للحقوق الأساسية في العمل يشكل أولوية حاسمة، لاسيما من خلال التصديق على اتفاقيات حقوق الإنسان الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية وتطبيقها تطبيقاً كاملاً. ويؤدي عدم التصديق على هذه المعايير وعدم إنفاذها إلى أرضية غير متكافئة تقوض الجهود المبذولة لتوفير قطاعات أعمال مسؤولة وتمتثل لمعايير العمل الدولية. غير أن تصديق الإقليم على اتفاقيات المساواة الأساسية - الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ - هو من بين الأدنى في العالم. وفيما يتعلق باتفاقيات العمل الجبري، تم التصديق على الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١٠٥، على نحو شبه شامل، في كافة أقاليم العالم، أما ما تبقى من عدم التصديقات فيوجد أساساً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. إضافة إلى ذلك، ينبغي لبلدان آسيا والمحيط الهادئ التي صدقت على الاتفاقية رقم ٢٩ أن تتجه إلى التصديق على بروتوكول الاتفاقية رقم ٢٩، الذي يقتضي أن تتخذ الدول تدابير تتعلق بالوقاية والحماية والانتصاف في إنفاذ الالتزامات بموجب الاتفاقية رقم ٢٩.

١٩. تحسين التطبيق وفتيش العمل: بالرغم من التحسينات التي أدرجتها البلدان في المعايير واللوائح تمشياً مع معايير العمل الدولية، لا يزال الإنفاذ الضعيف يقوضها. وأدى ذلك إلى ظروف عمل خطيرة وحوادث كبرى متكررة أفضت مثلاً إلى وفاة عمال ورش بناء مهاجرين في بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وعمال في مصانع الألبسة في بنغلاديش وباكستان والفلبين، وعمال في مخازن المواد الكيميائية في الصين. وما هذه الحوادث سوى الحوادث الأكثر ظهوراً، إذ لا يبلغ عن ظروف العمل السيئة وعن عدد لا حصر له من الحوادث والأمراض. وعلى سبيل المثال، أدى سوء تطبيق الاتفاقيات المصدقة، كالاتفاقيات الأساسية الثماني، إلى حالات تمييز وتحرش جنسي وثغرات في الأجور بين الجنسين.

٢٠. وتتمثل بعض المشاكل في ضعف هيئات تفتيش العمل، التي غالباً ما تعاني من نقص في الموظفين والتجهيزات، وتضم موظفين يفتقرون إلى التدريب ويتقاضون أجراً زهيداً. وغالباً ما يضطر المفتشون إلى تحمل العديد من الولايات في الآن ذاته ومواجهة الأولويات السياسية المتنافسة. إضافة إلى ذلك، غالباً ما يحصر المفتشون تركيزهم بأماكن العمل المنظمة، مستثنين بذلك عدداً كبيراً من العمال في الاقتصاد غير المنظم والزراعة والعمل في المنزل والعمل المنزلي.

٢١. وإذا كان لا بد من تحقيق أهداف برنامج العمل اللائق والتصدي لأوجه انعدام المساواة، يلزم أن تتسم هيئات تفتيش العمل بالمزيد من القوة وأن تكون مجهزة بشكل أفضل لمواجهة عدم الامتثال، من خلال إسداء المشورة والدعم عند الاقتضاء أو فرض العقوبات أو تقديم الحوافز، بالتنسيق مع الجهات العامة والخاصة المعنية.

٢٢. **حماية المهاجرين:** لا بد من التوصل إلى تعاون وتنسيق أفضل بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد وبين الشركاء الاجتماعيين فيها لوضع نظم للهجرة تكون عادلة للعمال المهاجرين وأصحاب العمل ورعايا البلد. ووفقاً لذلك، من الحاسم ضمان التعاون بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد لوضع معايير المهارات ونظم الاعتراف بها وضمان عدالة نظم التوظيف، وبالتالي تفادي انتهاك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويتوجب على الحكومات أيضاً ضمان حماية العمال المهاجرين، وبخاصة المهاجرات، من الإساءة والتمييز، وتقليص الحواجز والقيود المطروحة أمام العمل اللائق. ويمثل اعتماد المعيار الشامل ألا وهو اتفاقية العمل المنزلي، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) معلماً مرجعياً للنساء في العمل المنزلي، ولكن لاتزال نسبة التصديق في الإقليم غير كافية، إذ لم تصدق إلا الفلبين على الاتفاقية.

المضي قدماً

٢٣. يتميز إقليم آسيا والمحيط الهادئ بتنوع هائل وتحديات وفرص ضخمة في عالم العمل. وتشمل هذه التحديات، الحاجة إلى وظائف جيدة أفضل ومواجهة العوامل الاجتماعية والاقتصادية المولدة للفقر والاستضعاف وانعدام المساواة، والحفاظ في الوقت ذاته على المكاسب والإنجازات العديدة المحققة أصلاً.

٢٤. ويمثل برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ دعوة إلى اتخاذ الإجراءات من أجل معالجة هذه التحديات. ويتسم كل بلد من الإقليم بخصائص ووقائع خاصة به، تتطلب استجابات فردية ومكيفة حسب الحالة. وتمشياً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة وبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، يجب أن تعتمد الاستجابات نهجاً قائماً على الحقوق، وأن تشجع بالتالي التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها.

٢٥. وتبرز الحاجة إلى سياسات ومؤسسات سوق العمل لتعزيز الإنصاف والمساواة بين مختلف المجموعات وتوفير الحماية الاجتماعية والقانونية إلى أكثر من مليار عامل في العمالة المستضعفة، بمن فيهم أولئك الواقعون في شراك الحلقة المفرغة من النزاعات والكوارث والفقر.

٢٦. وتبرز الحاجة إلى نظم معلومات محسنة لسوق العمل، تجمع بيانات سليمة ومنظمة ويمكن مقارنتها على الصعيد الدولي، لرصد ديناميات سوق العمل وتحليل النتائج السياسية. وفي الوقت نفسه، من الضروري زيادة القدرة على تجميع البيانات وتحليلها واستخدامها في تنفيذ السياسات والتكيف في الوقت المناسب مع تطورات سوق العمل.

٢٧. وأخيراً، يتطلب مستقبل العمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ سياسات تدعم المنشآت المستدامة لتوليد الوظائف اللائقة. ولا بد من أن يعترف واضعو السياسات بالتحويلات الرئيسية في مستقبل العمل، ولاسيما الديمغرافيا والهجرة والتكنولوجيا والتكامل الإقليمي والديناميات البيئية. وبفضل تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، يجب أن تضمن السياسات الملائمة وذات الصلة أن تفضي هذه التحويلات إلى عالم عمل شامل ولائق لجميع النساء والرجال في آسيا والمحيط الهادئ.