

مذكرة معلومات أساسية من أجل المناقشة الخاصة في الجلسة العامة

"تعزيز الحوار الاجتماعي من أجل نمو شامل ومستدام"

أعدت هذه الوثيقة التي تستكمل تقرير المدير العام المقدم إلى الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (جنيف، ٢٠١٦)، بوصفها موارد إضافية من أجل المناقشة الخاصة في الجلسة العامة بعنوان: "تعزيز الحوار الاجتماعي من أجل نمو شامل ومستدام".

السياق

١. الحوار الاجتماعي عنصر أساسي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة والحد من انعدام المساواة. ويشير هدف التنمية المستدامة رقم ٨، إشارة مباشرة إلى العمل اللائق؛ ويقاس مؤشر مرتبط به الامتثال الوطني المتزايد لحقوق العمل، ولا سيما الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وتقاس زيادة المساواة (هدف التنمية المستدامة رقم ١٠) من خلال حصة العمل في الناتج المحلي الإجمالي وزيادة الأجور، مما يزيد من إبراز الدور الحيوي للحوار والمفاوضة. وهذا ما يبرز أيضاً الحاجة الملحة إلى أن تقوم الحكومات – مدعومة بمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل – ببناء مؤسسات قوية لسوق العمل بغية تحقيق هذه الأهداف المتوافق عليها عالمياً.
٢. والحوار الاجتماعي على المستويين الثنائي والثلاثي على حد سواء، إنما هو حيوي من أجل تحقيق علاقات صناعية متناصفة ونمو اقتصادي صلب وتنمية شاملة في مجتمعات تزداد تعقيداً. وغالباً ما يُلجأ إليه لأداء وظائف رئيسية في بناء التوافق في الآراء وتشجيع الإنصاف والحفاظ على التماسك الاجتماعي وفي الوقت نفسه تصميم وتنفيذ سياسات اجتماعية واقتصادية يمكن من ثم أن تتناسق مع السياسات الأخرى.
٣. ويتخذ الحوار الاجتماعي الثلاثي الوطني مجموعة من الأشكال المتنوعة رهنأ بتقاليد وقيم كل بلد. ويمكن أن يجري عن طريق هيئات ثنائية أو ثلاثية منشأة رسمياً، على سبيل المثال لجان وطنية من أجل الحوار الاجتماعي ومجالس اقتصادية واجتماعية وهيئات قطاعية ثنائية. ويمكن أن يجري كذلك في مواضع تخصيصية وغير رسمية. ومن شأن وجود هذه المؤسسات على الصعيد الوطني أن يساعد على ضمان درجة معينة من التنسيق والتضامن لا يمكن تحقيقها على المستويات الدنيا من عملية صنع القرار. وبالإضافة إلى أن عمليات الحوار الاجتماعي تولد التوافق والمقترحات المتفاوض عليها من أجل السياسات الاقتصادية والاجتماعية، فإنها هدفت على مر التاريخ إلى ضمان الانتقال السلس ومعالجة الصدمات الاقتصادية، من قبيل نهاية الأنظمة الاستبدادية والانتقال من الاقتصادات المخطط لها مركزياً والتكيف الهيكلي، ولا سيما التوترات الصناعية والاقتصادية الحادة.
٤. ويستند نموذج الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية إلى الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي – من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية وعلاقات مكان العمل الجيدة والعمل اللائق – بحيث يكون الشركاء الاجتماعيون ضالعين في رسم القرارات التي تؤثر في عملياتهم فضلاً عن السياسات الاجتماعية والاقتصادية عموماً. ويتسم الحفاظ على حوار ثنائي وثلاثي بناء بأهمية خاصة في زمن باتت فيه العديد من مؤسسات سوق العمل تواجه التحديات الناشئة عن التغيرات في التكنولوجيا والديمقراطية وبروز أشكال عمل غير معتادة. ويقضي هذا الأمر بناء قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحيث تمثل أعضائها وتقدم الخدمات لهم وتعزز سميتها الشرعية وتسهم في استقرار العلاقات الصناعية وتشارك بفعالية في وضع السياسات على جميع المستويات – الإقليمية والإقليمية الفرعية والوطنية وعلى مستوى القطاع والمنشأة. وفي البلدان المتأثرة بالنزاعات، يمكن للحوار الاجتماعي أيضاً أن يساعد على بناء الاستقرار وتحقيق المصالحة الوطنية.

٥. ويمكن لآليات الحوار الاجتماعي على مختلف المستويات هذه، بل ينبغي لها، أن تُستخدم لمعالجة مجموعة كاملة من القضايا المتصلة بعالم العمل، من قبيل: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز؛ السلامة والصحة المهنيان؛ نظم الحماية الاجتماعية؛ سياسات العمالة والسياسات الصناعية؛ اسناد الأنشطة إلى الخارج والتعاقد من الباطن؛ التدريب المهني والمهارات؛ فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛ وغير ذلك من المواضيع الأخرى. ويتضمن الإقليم^١ أمثلة وافرة عن عملية ناجحة في وضع السياسات في هذه المجالات عن طريق حوار اجتماعي متين. وقد صدّق زهاء ٢١ بلداً في منطقة آسيا – المحيط الهادئ والدول العربية على إحدى اتفاقيات الإدارة السديدة الرئيسية، وهي اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية) (رقم ١٤٤)، بما في ذلك منذ عهد أقرب أفغانستان وسنغافورة وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية في عام ٢٠١٠.

الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

٦. يتمثل التحدي الأساسي أمام الحوار الاجتماعي الفعال في أي بلد وعلى جميع المستويات، في الافتقار إلى إطار قانوني ومؤسسي داعم للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ولذلك آثار متعددة، منها أنه يؤثر في مقدرة المنظمات التمثيلية على الضلوع على نحو مجدٍ في حوار ثنائي وثلاثي. ويجب أن تكون منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل قادرة على أن تمثل أعضائها وتكون بمنأى عن التدخلات الحكومية وعن تدخلات بعضها البعض. ومن شأن الانضمام إلى معايير العمل الدولية أن يضمن هذه الاستقلالية ويسهل بالتالي سير أعمال الشركاء الاجتماعيين.

٧. وفي بعض البلدان في الإقليم، تحظر القوانين على العمال تكوين نقابات من اختيارهم أو الانضمام إليها أو أنها تحظر التعددية النقابية. وفي هذه الحالات الأخيرة، تكون النقابات عادة منظمة على نسق هرمي من القمة إلى القاعدة بحيث لا يستطيع العمال أن يختاروا ممثليهم بحرية؛ وغالباً ما يعين القادة النقابيون على مستوى المنشأة من صفوف الإدارة. وحتى عندما تكون المنظمات النقابية مستقلة قد تنكر عليها بعض الحكومات التسجيل النقابي دون اللجوء إلى مراجعة قضائية. ويمكن أن تتلقى منظمات أصحاب العمل على غرار ذلك ولاياتها عن طريق قانون بدل أن يختارها أعضاؤها بحرية. وجميع هذه القيود تقوض قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على أن تمثل حقاً هيئاتها المكونة في مجموعة من المجالات.

٨. وفي حين تواجه بعض البلدان في الإقليم مشاكل تتصل بالاحتكار النقابي، فإن المشكلة في بعضها الآخر هي التعددية النقابية وتجزؤها. وقد يكون ذلك نتيجة تدخل الحكومة والإدارة. ويمكن أن تشجع الحكومات تشكيل اتحادات نقابية جديدة بغية إضعاف الحركة النقابية. وحيثما ينشئ أصحاب العمل "نقابات صفراء" أو يقدمون حوافز مالية إلى القادة النقابيين، تكون التعددية النقابية نتيجة طبيعية لذلك. وقد يسهم الافتقار إلى الحماية الكافية من التمييز المناهض للنقابات وتدخل أصحاب العمل في تشكيل نقابات العمال، في انخفاض مستويات الانضمام إلى النقابات. ومن الأساسي أن تضع الحكومات آلية مناسبة للكشف على مثل هذه الممارسات ومنعها وتصحيحها بما يتماشى مع الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨.

٩. ونتيجة لهذه العوائق ولغيرها، فإن تغطية المفاوضة الجماعية – أي النسبة المئوية من العمال المشمولين بالاتفاقات الجماعية – لا تزال منخفضة جداً في الإقليم. وفي بعض البلدان، يقل هذا الرقم عن ٥ في المائة في العمالة في القطاع المنظم. ولا يزال هذا الأمر يمثل تحدياً كبيراً بالنسبة إلى البلدان التي تحاول الحد من انعدام المساواة وحفز الإنتاجية وزيادة الناتج المحلي الإجمالي عن الفرد الواحد وتشجيع النمو الشامل.

١٠. وفي السنوات الأخيرة، ظهرت في بعض البلدان في الإقليم حركة في اتجاه تقوية التمثيل والحوار الاجتماعي. وعلى سبيل المثال في ميانمار، في أعقاب شكوى ولجنة تحقيق، عمدت الحكومة إلى تعديل القانون واعترفت رسمياً بالنقابات وعالجت قضايا منازعات العمل. وتشكلت في أعقاب ذلك مئات من نقابات العمال. وفي سياق التعددية النقابية، اتفقت عدة نقابات على الطريقة التي ستمثل بها البلد في مؤتمرات العمل الدولية.

^١ بناء عليه، ولغرض هذه المذكرة، يشير تعبير "آسيا والمحيط الهادئ" إلى الإقليم الذي يضم ٤٧ بلداً بالإضافة إلى الأرض الفلسطينية المحتلة، فيما بين جميع مستويات الدخل من شرق آسيا وجنوب شرق آسيا وجنوب آسيا والبلدان الجزرية في المحيط الهادئ والدول العربية في غرب آسيا، ما لم يذكر صراحة خلاف ذلك.

١١. ويتمثل عنصر أساسي من عناصر الحوار الاجتماعي في الثنائية، بين العمال وأصحاب العمل وممثلهم على صعيد المنشأة وعلى الصعيد القطاعي أو الجغرافي. ويشجع عدد من البلدان في الإقليم الحوار على مستوى المنشأة من خلال مبادئ توجيهية متفق عليها (كما في ماليزيا) أو يشترط ذلك بموجب القانون (من قبيل فينتام وإندونيسيا). ومن شأن اللجوء بقدر أكبر إلى الحوار الثنائي على المستويين القطاعي والوطني أن يساعد العمال وأصحاب العمل على أن يحددوا معاً المشاكل والحلول المشتركة وعلى إرساء تغطية أوسع نطاقاً باتفاقات المفاوضة الجماعية.

١٢. وتتمثل قضية رئيسية في الإقليم في الامتثال لمبادئ الحرية النقابية. ومن المشجع في هذا الصدد أنه جرى في فينتام في آذار/مارس ٢٠١٦ خلال المنتدى الثلاثي الأول للعلاقات الصناعية، التوقيع على بيان ثلاثي مشترك أكدت فيه الحكومة من جديد نيتها أن تنظر في التصديق على الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨ والسماح بإمكانية إنشاء منظمات للعمال دون أن يتطلب ذلك أن تنتسب إلى هيئة نقابية وطنية وحيدة.

الحوار الاجتماعي في العمالة غير المنظمة وفي بعض أشكال العمالة غير المعتادة

١٣. لا تقيد السمة غير المنظمة وبعض أشكال العمالة غير المعتادة الحقوق وأوجه الحماية الأساسية للعمال فحسب بل تقيد أيضاً الإيرادات الحكومية وتحد من إمكانيات تحسين الإنتاجية. ويعاني هؤلاء العمال من الاستضعاف لأنهم لا يتمتعون بأي حماية قانونية ويفتقرون إلى إسماع صوتهم وإلى تمثيلهم في عمليات الحوار الاجتماعي حيثما توجد. بالإضافة إلى ذلك، فإنهم قد يواجهون عوائق قانونية وعملية أو يواجهون الصرف من العمل أو عدم تجديد عقود الاستخدام، إن هم سعوا إلى تنظيم أنفسهم.

١٤. وقد أيد العديد من منظمات أصحاب العمل المبادرات الرامية إلى إضفاء السمة المنظمة على المنشآت غير المنظمة. كما أن أصحاب العمل في قطاعات ووكالات إسناد الأنشطة إلى الخارج قد شكلوا رابطات أو انضموا إلى منظمات أصحاب العمل. ومن جانب العمال، وعلى الرغم من العقبات، فإن النقابات في جميع أنحاء آسيا والمحيط الهادئ سعت إلى تنظيم العمال في الاقتصاد غير المنظم وفي أشكال الاستخدام غير المعتادة. وعلى سبيل المثال، نجحت نقابات عمال باكستان مؤخراً في تشكيل وتسجيل أول نقابة للعمال الزراعيين في ولاية السند، في حين جرى تشكيل العديد من النقابات الزراعية في ميانمار. ونقابات العمال ملتزمة إلى حد كبير في تنظيم وحماية القوى العاملة في أشكال العمل غير المنظمة وغير المعتادة، بعد اعتماد منظمة العمل الدولية التوصية رقم ٢٠٤ بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. بيد أن تطور العلاقة بين صاحب العمل والمستخدم يمثل تحديات متواصلة بالنسبة إلى العمال في أشكال العمالة غير المعتادة، في مجال تشكيل منظمات والانضمام إليها وتمثيل مصالحهم.

١٥. ويحتاج العمال في الاقتصاد غير المنظم أو في العمل المنزلي أو العمال في أشكال العمالة غير المعتادة الأخرى، بدورهم إلى المشاركة مع الهيئات الفاعلة الأخرى. وللحصول على حماية اجتماعية شاملة فإنهم سيحتاجون على سبيل المثال إلى التعامل مع الإدارات الحكومية. ولا بد أيضاً للعاملين في منازلهم، الذين يحتاجون إلى إمدادات موثوقة ومطرودة بالمياه والكهرباء وتوصيلية الإنترنت، من العمل مع موردي المنافع. ولا بد للعاملين كباقي شوارع من مخاطبة سلطات التخطيط الحضرية من أجل ضمان أمن الأماكن العامة.

١٦. ولا بد للشركاء الاجتماعيين الذين يمثلون العمال في الاقتصاد غير المنظم وفي العمالة غير المعتادة، من أن يواصلوا تكييف أوضاع الاستخدام المتغيرة هذه والعمل مع الشركاء غير التقليديين من قبيل سلطات التخطيط الحضري وسلطات التنمية الريفية والإدارات الحكومية التي تهتم بشؤون رعاية الأسرة. كما قد يحتاجون إلى حشد الدعم العام من أجل إحداث التغييرات الضرورية. وفي تايلند على سبيل المثال، نجح العاملون في منازلهم في إطلاق حملة من أجل مخطط للتغطية الصحية الشاملة ومن أجل قانون حماية العمال في المنزل رقم B.E.2553 (٢٠١١) الذي يستند إلى اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧). وينبغي أن تكون هيئات الحوار الاجتماعي الوطنية والقطاعية أكثر شمولية، كي تغطي أيضاً العمال وأصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم والمجموعات المستضعفة الأخرى، على سبيل المثال عن طريق إنشاء لجان فرعية خاصة تتمتع بالتمثيل المناسب لمعالجة شواغل الاقتصاد غير المنظم.

إصلاح قانون العمل والحوار الاجتماعي

١٧. دأبت بلدان عديدة في الإقليم في السنوات الأخيرة على العمل عن طريق آليات الحوار الاجتماعي لاستعراض وتعديل تشريعات ولوائح العمل. فقانون العمل يمس جميع أفراد المجتمع ولكن العمال وأصحاب العمل هم أكثر المتأثرين مباشرة به وأكثر من هم على المحك. وينبغي أن يكون الشركاء الاجتماعيون ضالعين على نحو وثيق في وضع التشريعات والسياسات بالاستناد إلى استعدادات وتحليلات ومشاورات مناسبة. وتشمل بعض الأمثلة التي كان فيها الشركاء الاجتماعيون ضالعين في إصلاح قانون العمل في السنوات الأخيرة: عُمان والأرض الفلسطينية المحتلة؛ بعض بلدان جزر المحيط الهادئ بما فيها ساموا وكيريباتي وفانواتو؛ بعض المقاطعات في باكستان؛ جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وفيتنام وميانمار (يمكن الاطلاع على المزيد من التفاصيل في التقرير المعد لهذا الاجتماع الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ).

١٨. وينبغي أن تضمن التشريعات أوجه الحماية الدنيا لجميع العمال، بمن فيهم العمال غير الممثلين في هيئات الحوار الاجتماعي عند مناقشة مشاريع التشريعات والتفاوض بشأنها. كما يجب أن يتاح للعمال ولأصحاب العمل على المستوى الوطني والقطاعي وعلى مستوى المنشآت، أن يتفاوضوا بشأن الأجور والشروط والظروف التي تتجاوز المستويات الدنيا القانونية عن طريق آليات المفاوضة الجماعية. وينبغي تشجيع الحوار الاجتماعي والمفاوضات بين الشركاء الاجتماعيين لتحسين سير التشريعات وللدفع قدماً بظروف العمل بما يتجاوز المستويات الدنيا القانونية.

١٩. وعند النظر في تشريعات جديدة، من المفيد أن تحدد بوضوح الأهداف والأغراض والأسس المنطقية والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وغيرهم من أصحاب المصلحة فضلاً عن الهيئات القضائية والإدارية التي سيتعين عليها أن تفسر التشريعات وتطبقها. ومن شأن توخي العناية في الإعداد والصياغة والاستشارة بالتشريعات المماثلة في بلدان أخرى، أن يجعل من القانون أكثر ملاءمة وأن يزيد من فعالية تغطيته وأن يحد من الغموض في النصوص. وفي الدول العربية ومنطقة آسيا – المحيط الهادئ عموماً، هناك مجال واسع لتحسين الحوار واللوائح والإنفاذ.

تحديد الأجور والحوار الاجتماعي

٢٠. تمشياً مع اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للأجور، ينبغي استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمشاركة مشاركة تامة في العمليات السياسية الرامية إلى إرساء الحد الأدنى للأجور وتكييفه. ويمكن للحوار الاجتماعي الوطني حول هذه القضية أن يضمن على حد سواء أجوراً دنياً لائقة تتجلى فيها الوقائع الاجتماعية والاقتصادية واستعراض هذه الأجور وتكييفها على نحو منظم.

٢١. ومن الممكن رؤية شكل متين نسبياً من أشكال الهيكل الثلاثي في نظم تحديد الأجور الدنيا في العديد من بلدان آسيا وبعض بلدان المحيط الهادئ. ويقدم مجلس الأجور الوطني الثلاثي في سنغافورة (أنشئ في عام ١٩٧٢) توصيات بشأن زيادات الأجور ومرونة الأجور بالاستناد (إلى معايير عديدة منها) نمو الإنتاجية ونمو الناتج المحلي الإجمالي المتوقع. كما أنه ساعد الاقتصاد على الانتقال إلى قطاعات ذات قيمة مضافة عليا والاستجابة في مواجهة الصدمات الخارجية. وفي عام ٢٠١٤، اعتمدت سنغافورة "نموذجاً تدريجياً للأجور" في صناعة التنظيف بالاستناد إلى اتفاق ثلاثي يجعل مستويات الأجور إلزامية في اتفاقات الترخيص ويحدد أرضية للأجور للعمال في هذه الصناعة.

٢٢. وفي الدول العربية، أطلقت الأرض الفلسطينية المحتلة في عام ٢٠١٢ لجنة ثلاثية لوضع الحد الأدنى للأجور، قامت في وقت لاحق من تلك السنة بإرساء أول حد أدنى للأجور. وهناك بلدان من بينها استراليا والصين واليابان وكوريا وكامبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وماليزيا وميانمار وفيتنام والفلبين، تعتمد جميعاً على المشاورات وصنع القرارات الثلاثية إلى حد ما. وأثيرت الشواغل من أن يؤدي وضع الحد الأدنى للأجور إلى استبعاد تحديد الأجور من خلال المفاوضة الجماعية في بعض هذه البلدان. ولكن وفق ما أظهرته تقارير الأجور في العالم، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، فإن من شأن سوق عمل سليم أن يستفيد من توازن يجمع بين تحديد الأجور بالقانون وبالمفاوضة الجماعية على حد سواء.

الحوار في زمن التكامل الإقليمي والعالمي

٢٣. سيخلف التقدم في التكامل الإقليمي والتطورات في التكنولوجيا الجديدة انعكاسات عميقة على العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم. وفي هذا المناخ، يسنح للشركاء الاجتماعيين فرصة تعزيز التعاون والمشاركة على وجه أكمل في الخطاب السياسي.

٢٤. وعادة ما يكون العمال وأصحاب العمل منقوصي التمثيل في الهيئات الإقليمية والإقليمية الفرعية في جميع أنحاء الإقليم بخلاف الوضع السائد في التجمعات الإقليمية الأخرى (الاتحاد الأوروبي والاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي والسوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي) حيث توجد آليات فوق وطنية للحوار الاجتماعي يتمثل فيها العمال وأصحاب العمل إلى جانب آليات السلطات العامة وإن كانت الفوارق هامة بين تلك الآليات. وعلى سبيل المثال، فإن رابطة أمم جنوب شرق آسيا أخذت تدريجياً في زيادة تكاملها بفعل التدفقات الحرة للاستثمارات والتجارة والعمال المهرة - وهو أمر سيخلف انعكاسات بعيدة المدى على أسواق العمل ومعلومات أسواق العمل. ومن شأن الحوار بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن يعزز الجوانب الاجتماعية لهذه التدابير التي كانت حتى الآن محدودة. وينبغي أن تكون هذه المنظمات قادرة على المشاركة على نحو منظم مع الحكومات الوطنية وأمانات الهيئات الإقليمية في إرساء آليات تشاورية وتعزيز قدراتها على العمل على المستوى الإقليمي والمستوى الإقليمي الفرعي. وقد أجرى اتحاد أصحاب العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا ومجلس نقابات عمال رابطة أمم جنوب شرق آسيا أول اجتماع تشاوري مشترك في بانكوك في آذار/مارس ٢٠١٦ لمناقشة جدول أعمال مشترك بشأن هجرة اليد العاملة. واتفق الطرفان على إجراء حوارات سنوية منتظمة.

٢٥. ولا بد للشركاء الاجتماعيين من أن يقووا قدراتهم الذاتية ويضعوا آليات تشاور من القاعدة إلى القمة لإدماج آراء مختلف أصحاب المصلحة. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تساعد على وضع مؤشرات تستوعب مدى الحوار الاجتماعي إلى جانب نظم متينة للرصد والتقييم.

طريق المستقبل

٢٦. نظراً إلى أهمية التحديات الإنمائية وتحديات سوق العمل القائمة في الإقليم، بما في ذلك الحد من أوجه انعدام المساواة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة والدور الظاهر الذي يمكن أن يلعبه الحوار الاجتماعي في مواجهة تلك التحديات، فإن من الحيوي أن تتضافر جميع الجهود لمواصلة تقوية المؤسسات والهيئات الفاعلة في الحوار الاجتماعي.

٢٧. وسيقتضي ذلك أن تجدد الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل التزامها بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي بالاستناد إلى الاحترام الكامل للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. كما سيكون من الضروري الاستثمار في مؤسسات الحوار بغية ضمان اتخاذ قرارات مجدية ومستتيرة.

٢٨. وقد يقتضي الأمر تقوية قدرات الهيئات المكونة على الضلوع في الحوار والمفاوضة الجماعية؛ ويمكن تحديد العقبات أمام الحوار المجدي والفعال وإزالتها. كما يمكن إيلاء الاعتبار إلى إرساء أو تحسين آليات من أجل الحوار على مختلف المستويات، بما في ذلك على المستويين الإقليمي والإقليمي الفرعي.

٢٩. وسيقتضي ذلك أيضاً التزاماً بتوسيع نطاق الحوار والمفاوضة الجماعية والمشاركة فيهما بهدف النهوض بالمساواة بين الجنسين وزيادة مشاركة المرأة في آليات الحوار الاجتماعي وتعزيز هذه المشاركة. ويمكن اتخاذ التدابير الرامية إلى ضمان أن يكون العمال وأصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم والعمال المنزليون والمجموعات المستضعفة الأخرى ممثلة تمثيلاً كافياً.

٣٠. وأخيراً، هناك أمثلة في الإقليم عن حسن الممارسات في الحوار والمفاوضة فضلاً عن أمثلة تبيّن أين تكون هذه المؤسسات ضعيفة ومقيدة أو مشلولة. ويمكن بذل الجهود لنشر وتكرار هذه النماذج المحلية عن حسن الممارسات في جميع أنحاء الدول العربية وآسيا والمحيط الهادئ.