

الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ

6-9 كانون الأول / ديسمبر 2022 | سنغافورة

الجلسة العامة المواضيعية الرابعة | مذكرة إعلامية

تنشيط نمو الإنتاجية والمهارات من أجل وظائف أكثر وأفضل

النقاط الرئيسية

- ضرب الوباء مناطق تواجه مجموعة متنوعة من التحديات طويلة الأجل التي تشكل مستقبل العمل، لا سيما التقدم التكنولوجي المتسارع والتغير الديموغرافي وإزالة الكربون والتخضير. وبغض النظر عن التغييرات المقبلة، لا تزال هناك شواغل رئيسية في المناطق فيما يتعلق بجودة الوظائف والمساواة.
- خلال السنوات الأخيرة، استعادت أهمية وضع نمو الإنتاجية في صميم استراتيجيات التنمية مكانتها، مدفوعة بتوافق في الآراء على أن زيادة الإنتاجية، مصحوبة بتحسين ظروف العمل والأجور، تؤدي إلى تحسين مستوى المعيشة بمرور الوقت.
- وبوصفها المصدر الرئيسي لخلق فرص العمل، فإن دعم المشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة لتنمية المهارات التجارية والحصول على التمويل وزيادة الإنتاجية وظروف العمل أمر لا ينفصل عن الأهداف الوطنية للنمو الاقتصادي.
- شهدت المنطقتان أداءً متبايناً في نمو الإنتاجية. لقد واجهت معظم الدول العربية انخفاضاً ثابتاً في نمو إنتاجية اليد العاملة منذ أواخر السبعينات. بل على العكس من ذلك، حققت بلدان آسيوية كثيرة نتائج أكثر إيجابية.
- إن تنمية مهارات القوى العاملة هي عنصر رئيسي يقوم عليه النمو المتسارع للإنتاجية والتنوع الاقتصادي حيث يمكن أن يحفزاً على خلق وظائف مجزية ومنتجة بدرجة أكبر. يحتاج تطوير المهارات إلى منظور مدى الحياة من أجل تحسين المواءمة بين العرض والطلب على المهارات ومن أجل العمال لتأمين وظائف جيدة والحفاظ عليها في عالم العمل المتغير.
- إن تسريع نمو الإنتاجية وخلق المزيد من فرص العمل المنتجة أمران أساسيان لتعافي محور الإنسان يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود. تعد المشاركة الفعالة للشركاء في الصناعة والشركاء الاجتماعيين في تنمية المهارات وتخطيط الإنتاجية ووضع سياسات التشغيل وتنفيذها أمراً حاسماً وينبغي التعجيل به.

متوسط معدل النمو السنوي لإنتاجية اليد العاملة (2010-2021)

%4.4

في آسيا والمحيط الهادئ

%0.8-

في الدول العربية

معدلات بطالة الشباب (2021)

%15.5

في آسيا والمحيط الهادئ

%25.9

في الدول العربية

حصة العمالة التي يشغلها غير المؤهلين (2020)

%33

في آسيا والمحيط الهادئ

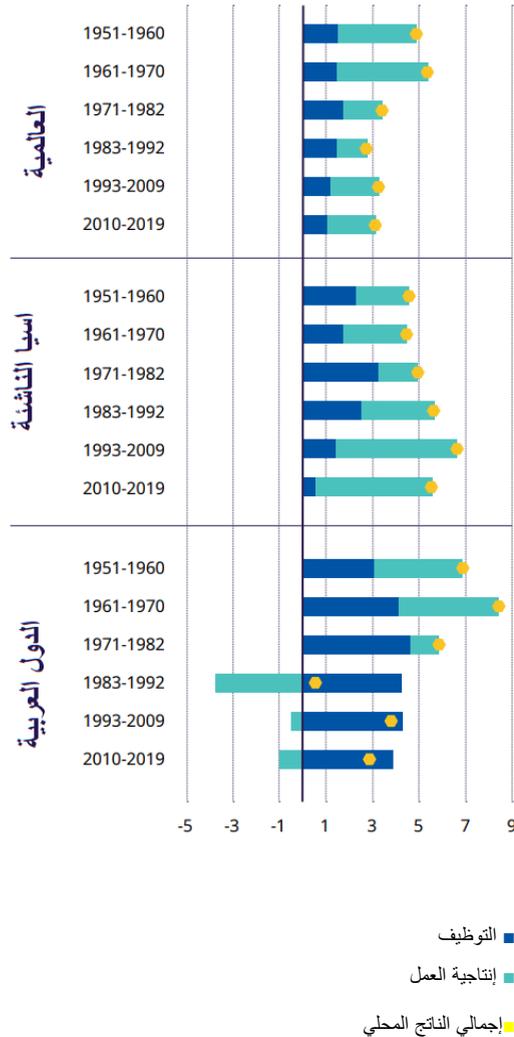
%25

في الدول العربية

We have one image for adjustment

خلفية

الشكل 1. مساهمة نمو إنتاجية العمل ونمو العمالة في نمو الناتج المحلي الإجمالي، 1950-2019 (%)



■ التوظيف

■ إنتاجية العمل

■ إجمالي الناتج المحلي

المصدر: منظمة العمل الدولية، نمو الإنتاجية والتنوع والتغير الهيكلي في الدول العربية، 2022.

1. الأثر الاقتصادي لوباء كوفيد

كان لـ كوفيد-19 تأثير عميق على الاقتصادات، مما أثر بشدة على الشركات والوظائف وسبل العيش. قد انتشر الوباء بينما كانت الاقتصادات في كل من منطقتي آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية تواجه العديد من التحديات التي تشكل مستقبل العمل، ولا سيما التقدم التكنولوجي المتسارع والتغير الديموغرافي وتحول العولمة والتخضير. لقد سلطت الأزمة مزيداً من الضوء على التحديات الهيكلية العديدة في المنطقتين، حيث لا تزال تؤدي تلك التحديات إلى نقص في فرص العمل اللائق وعدم المساواة.

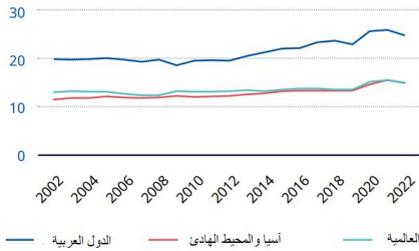
تتميز المناطق بمشاريع صغيرة ومتوسطة متعثره وهيمنة الاقتصادات غير النظامية وعدم كفاية تغطية الحماية الاجتماعية وإنتفاء المساواة بين الجنسين، حيث أسهم كل ذلك في زيادة فقر العمال منذ الأزمة.

2. الأداء المختلط بشأن إنتاجية العمل في السنوات العشرين الماضية

تشكل زيادة الإنتاجية شاغلاً مشتركاً للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية التي تعتبرها حافزاً لدفع استدامة المشاريع، خلق فرص العمل اللائق، وتعزيز النمو الشامل للجميع والازدهار المشترك. شهدت المنطقتان أداءً متفاوتاً في نمو الإنتاجية في السنوات العشرين الماضية. لقد واجهت معظم الدول العربية انخفاضاً مستمراً في نمو إنتاجية العمل منذ أواخر السبعينات. على العكس من ذلك، حققت بعض البلدان الآسيوية نتائج أكثر إيجابية. يعتبر تسريع نمو الإنتاجية وخلق المزيد من فرص العمل المنتجة عنصرين أساسيين للتعافي الذي يركز على الإنسان ويكون شاملاً للجميع ومستداماً وقادراً على الصمود.

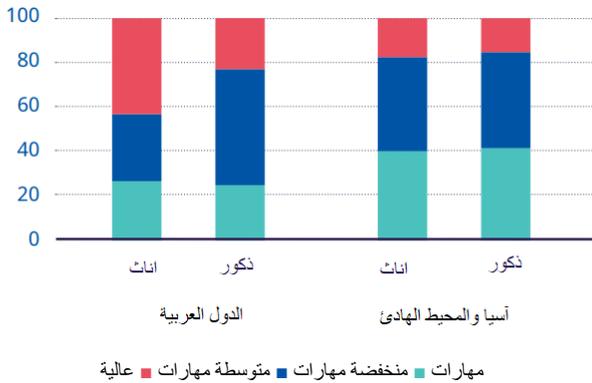
لتعزيز بيئة أعمال موجهة نحو نمو المؤسسات. إن فهم كيفية تشكيل إنتاجية المشاريع من خلال "نظام إيكولوجي" أوسع أمر ضروري إذا تم تيسير الإمكانيات الكاملة للمشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة لدعم نمو الأعمال التجارية وخلق فرص عمل لائقة.

الشكل 2. معدلات بطالة الشباب (%)



ملاحظة: يعرّف الشباب بأنهم الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية النموذجية، تشرين الثاني / نوفمبر 2021، متاحة في إحصاءات منظمة العمل الدولية.

الشكل 3. التوظيف حسب مستوى المهارات القائمة على المهنة، 2020 (%)



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية النموذجية، تشرين الثاني / نوفمبر 2021، متاحة في إحصاءات منظمة العمل الدولية.

3. تشير معدلات بطالة الشباب المقلقة إلى عدم تطابق المهارات

في حين أن كوفيد-19 قد أثر على جميع الأشخاص، لقد تضرر الشباب بشكل خاص في كلا المنطقتين. في الدول العربية، يبلغ معدل بطالة الشباب ضعف معدل بطالة الشباب، مما يدل على التحدي الثابت المتمثل في التمييز بين الجنسين الذي تواجهه الشباب في بحثهم عن عمل في المنطقة. لقد أدى انقطاع التعليم وانسحاب العديد من الشباب من سوق العمل إلى زيادة الاهتمام بإصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني وتقييم الاحتياجات المستقبلية من المهارات وتعزيز خدمات التوظيف في المنطقتين، مع التركيز على الحاجة إلى تحسين الانتقال من التعليم والتدريب إلى سوق العمل ومعالجة عدم التوافق بين المهارات.

4. دعم المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم هو أمر بالغ الأهمية لخلق فرص عمل وتحقيق مكاسب في إنتاجية المناطق

تعمل الحكومات في المنطقتين على حفز نمو القطاع الخاص وخلق فرص العمل. لقد عززت ظروف الاقتصاد الكلي الملائمة للاستثمار واتخذت مبادرات لتحسين بيئات الأعمال التجارية وتبسيط الأنظمة وتوسيع نطاق الحصول على الائتمانات. غير أن جهودها الرامية إلى تعزيز المنافسة الحرة والنزاهة وهي عناصر حاسمة لنمو الشركات، لم تكفل بالنجاح إلا جزئياً. لا تزال المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة تواجه تحديات كبيرة في التنافس ضد المنشآت الكبيرة. تتفاقم هذه الصعوبات في ظل المناخ الحالي لارتفاع أسعار المدخلات الوسيطة اللازمة للإنتاج وزيادة التكاليف التشغيلية.

يحدث أكثر من ثلثي فرص العمل في كلتا المنطقتين في المؤسسات التي يعمل بها ما بين خمسة إلى 99 موظفاً.

من ثم، فإن دعم المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم من أجل تطوير المهارات التجارية والحصول على التمويل وتعزيز الإنتاجية وظروف العمل لا يمكن فصله عن الأهداف الوطنية للنمو الاقتصادي. إن تعزيز سلاسل القيمة وسلاسل التوريد التي تلعب فيها الشركات الصغرى والصغيرة والمتوسطة دوراً رئيسياً، أمر بالغ الأهمية

والديموغرافيا والجوانب الأخرى للتحوّل الصناعي والمجتمعي. إن نظم تنمية المهارات وخدمات التوظيف هي الآليات اللازمة لدعم هذه التحولات.

6. تجديد الدعوة إلى المشاركة الفعالة للشركاء الاجتماعيين في تنمية المهارات وتعزيز الإنتاجية

تعد المشاركة الفعالة للشركاء في الصناعة والشركاء الاجتماعيين في تنمية المهارات ووضع سياسات التشغيل وتنفيذها أمراً بالغ الأهمية وينبغي التعجيل به. لتعظيم أثر الاستثمار العام على أداء الأعمال التجارية وخلق فرص عمل أفضل، من الأهمية بمكان أن تصبح تنمية المهارات ودعم المشاريع عنصرين أساسيين في السعي إلى تحقيق التعافي الذي يركز على الإنسان ويكون شاملاً للجميع ومستداماً وقادراً على الصمود.

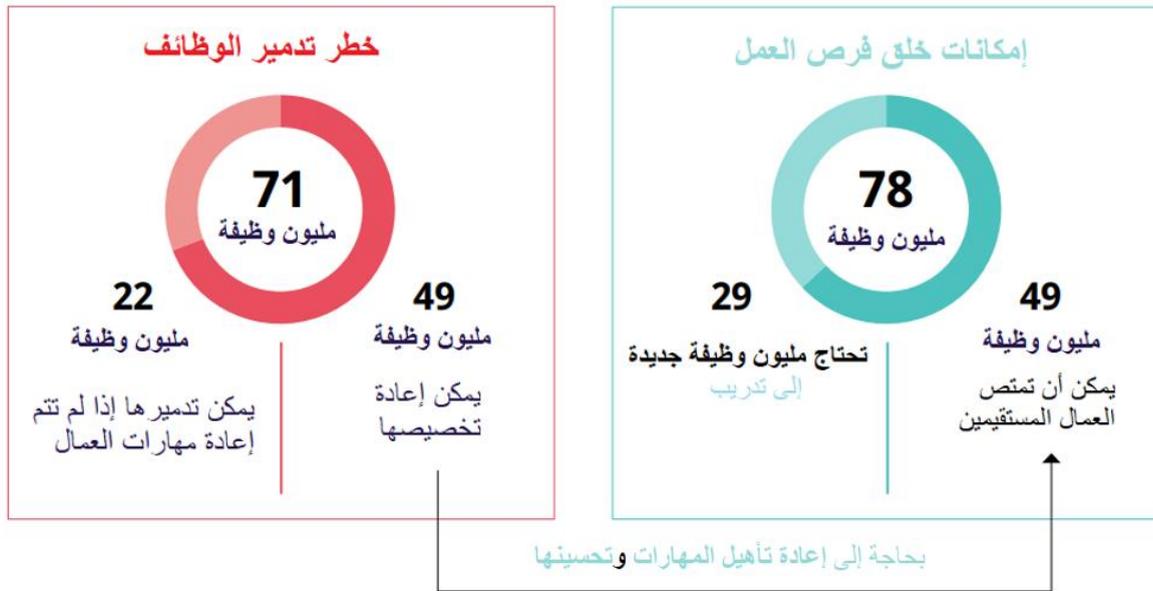
5. تطوير المهارات كعامل رئيسي في دفع مكاسب الإنتاجية عند متابعتها من منظور مدى الحياة

تنمية مهارات القوى العاملة هي عنصر أساسي يقوم عليه النمو المتسارع للإنتاجية والتنوع الاقتصادي اللذين يمكن أن يحفزا على خلق وظائف مجزية ومنتجة بدرجة أكبر.

في جميع مراحل الحياة المهنية، تعد المهارة وإعادة تأهيلها والارتقاء بها مع دعم مطابقة الوظائف بمثابة شروط مسبقة للعمال لتأمين وظائف جيدة والحفاظ عليها مع التكيف مع التغييرات في عالم العمل. تزيد الوظائف المجزية والمنتجة بدورها من تحفيز العمال على المشاركة في مهاراتهم وتعلمهم مدى الحياة.

من المتوقع أن تدعم البلدان انتقالاً عادلاً للعمال الذين تتأثر عاملتهم سلباً بالتغيرات المرتبطة بالمناخ والبيئة في الإنتاج، والتغير التكنولوجي والرقمنة والعولمة

الشكل 4. النمو المحتمل للوظائف واحتياجات إعادة تأهيل المهارات في مرحلة الانتقال إلى الاقتصاد الدائري بحلول عام 2030



إعادة التوزيع داخل المهن نفسها في الصناعات المتنامية

ملاحظة: تستند حسابات منظمة العمل الدولية إلى تحليل المدخلات والمخرجات في 44 بلدا عبر 5 مناطق، بما في ذلك آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية.
المصدر: منظمة العمل الدولية، مهارات من أجل مستقبل أكثر مراعاة للبيئة، 2019 (رسم بياني).

أهداف الجلسة

- ◀ تهدف الجلسة إلى البحث عن حلول لتنشيط نمو الإنتاجية ومسارات المهارات كوسيلة لخلق فرص عمل أفضل وتعزيز التعافي الذي يركز على الإنسان والذي يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود. ستسلط المناقشة الضوء على التحديات والفرص وتقدم تدابير سياسية مبتكرة، وتقدم دروساً مستفادة لبناء شراكات من أجل تحسين التواصل وتنسيق الإجراءات بشأن دعم نمو الإنتاجية وتنمية المهارات داخل المؤسسات، ولا سيما المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. ستنتظر أيضاً في ربط نمو الإنتاجية وتنمية المهارات بالأهداف الأوسع للنمو الشامل والانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع.
- ◀ بشكل خاص، ستغطي الدورة على وجه التحديد بعض المواضيع التالية:
- ◀ وضع نمو الإنتاجية في صميم استراتيجيات النمو الشامل؛
- ◀ إدماج تنمية المهارات كجزء من نمو إنتاجية الأعمال التجارية والقطاع، بما في ذلك التخطيط القطاعي وتخطيط الموارد البشرية على مستوى المؤسسات.
- ◀ فهم "النظام الإيكولوجي" اللازم لدعم تنمية المشاريع والإنتاجية وخلق فرص عمل لائقة؛
- ◀ المشاركة الفعالة من جانب الصناعة والشركاء الاجتماعيين في سياسات العمل، بما في ذلك وضع سياسات تنمية المشاريع والمهارات وإصلاح النظم؛
- ◀ اتخاذ تدابير سياسية لضمان حصول الجميع على التعليم مدى الحياة ودعم التحولات في العمل، بما في ذلك من الوظائف ذات الأجور المنخفضة إلى الوظائف ذات الأجور المرتفعة، ومن الوظائف غير الرسمية إلى الوظائف الرسمية، ومن الوظائف «القدرة» (أو غير الخضراء) إلى الوظائف «الخضراء».
- ◀ تسخير القوى العاملة للتعجيل برقمنة الاقتصاد.

نقاط محتملة للمناقشة

1. كيف يمكن للبلدان أن تعمل على تحفيز الاستثمار وخلق فرص العمل في قطاعات ذات قيمة مضافة أعلى (رفع المستوى القطاعي) بدون إهمال القطاعات الكثيفة التوظيف التي تتركز فيها معظم فرص العمل، مثل الزراعة وتجارة التجزئة؟
2. ما هي التدابير السياسية والآليات والدعم اللازم لتعزيز نمو الإنتاجية وترجمة نمو الإنتاجية إلى تحسين نوعية الوظائف وظروف العمل في جميع القطاعات؟
3. ما هي الجهود المستهدفة المطلوبة لدعم النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات المهمشة الأخرى لتعزيز المشاريع المستدامة في قطاعات النمو الغنية بالوظائف؟
4. ما هي التحديات المستمرة في تطوير المهارات (أو التعليم والتدريب الفني والمهني) التي تحد من تأثيرها على تحسين الإنتاجية وخلق وظائف أكثر إنتاجية؟
5. على الرغم من أهمية المشاركة الناشطة للصناعة في التعليم والتدريب المهني والتقني، لا يزال نظام المهارات والتعليم والتدريب المهني والتقني مدفوعاً إلى حد كبير من قبل الحكومة. ما هي بعض النهج الفعالة لإشراك الصناعة التي وسعت نطاق مشاركة الشركاء الاجتماعيين في تخطيط المهارات؟ ما هي القضايا والتحديات من المنظور العملي؟ ما هي أنظمة حوكمة التعليم والتدريب التقني والمهني التي تبدو أكثر فعالية؟
6. كيف يمكن للحكومات والشركاء الاجتماعيين تشجيع وتحفيز العمال للانخراط في إعادة المهارات ورفع المهارات والتعلم مدى الحياة (على سبيل المثال، تحسين ظروف العمل، بما في ذلك التقدم الوظيفي والاعتراف والأجر)؟ بعبارة أخرى، كيف ندرك (ونكافئ) مهارات العمال المحسنة؟
7. ما هي إمكانات التكنولوجيا لمساعدة الحكومات والشركاء الاجتماعيين في التغلب على بعض التحديات المتعلقة بتنمية المهارات ودعم المشاريع، بما في ذلك التركيز على الفئات المهمشة (بما في ذلك وعلى سبيل المثال، النساء، الشباب، الأقليات العرقية والأشخاص ذوي الإعاقة)؟