

# الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ

6 - 9 ديسمبر / كانون الأول 2022 | سنغافورة

## الجلسة العامة المواضيعية الثانية | مذكرة إعلامية

### الإطار المؤسسي لدعم الانتقال إلى الطابع الرسمي والعمل اللائق

#### النقاط الرئيسية

- أدى الوباء والأزمات الأخرى إلى حدوث اضطرابات كبيرة في سوق العمل. يساعد دعم التحولات نحو عمل أكثر إنتاجية ولباقة على تعزيز التعافي والوفاء بالأولويات المحددة في إعلان الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل والنداء العالمي للعمل من أجل تعاف محوره الإنسان من أزمة كوفيد-19 شامل، مستدام ومرن.
- لقد تفاقمت نقاط ضعف العمال والمؤسسات غير الرسمية خلال فترة الجائحة. كما يؤدي تأثير تغير المناخ إلى تفاقم المخاطر المتعلقة بالطقس والكوارث الطبيعية، مما يؤثر بشكل خاص على العمال والشركات في الاقتصاد غير الرسمي. يعد اتباع نهج متكامل لإضفاء الطابع الرسمي أمراً أساسياً لتحقيق التعافي كون الاقتصادات شاملة والمجتمعات مرنة.
- يوجد تنوع في السياق الديموغرافي لمنطقتي آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية. يتطلب دعم جميع الأشخاص في مراحل مختلفة من دورة الحياة في سياقات ديموغرافية مختلفة مؤسسات وبرامج سوق عمل شاملة وقوية.
- يقوم العمال المهاجرون F دور أساسي في الحفاظ على أداء الاقتصادات في العديد من بلدان المنطقتين، ومع ذلك فقد كانوا من بين الفئات الأكثر تأثراً خلال الجائحة. يجب تعزيز أطر السياسات والأطر القانونية لإدارة هجرة اليد العاملة، بما في ذلك تحسين الإسكان وحماية الأجور وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتطال العمال المهاجرين.
- ستلعب برامج سوق العمل وخدمات التوظيف المعززة دوراً رئيسياً في ضمان عمليات انتقال أفضل وعادلة لجميع العمال والمؤسسات، بما في ذلك في الاقتصاد غير الرسمي.
- من المهم بشكل خاص تعزيز مؤسسات سوق العمل لدعم سبل عيش الأشخاص وعمليات انتقالهم في البلدان المتضررة من النزاعات والكوارث الطبيعية. توفر التوصية 205 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن التوظيف والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على التكيف إطاراً لتيسير الانتقال إلى السلام ومنع حدوث أزمات في المستقبل والتعجيل بالتعافي وبناء القدرة على التكيف.



**الشباب غير الملحقين بالعمالة أو خارج التعليم أو التدريب**  
(حصّة السكان الشباب في عام 2020 والتغير بالنسبة لعام 2019 بالنقاط المنوية)

**25%**

(+2 جزء)  
في آسيا والمحيط الهادئ

**36%**

(+1 جزء)  
في الدول العربية



**العمال المهاجرون**  
(الملايين ونسبة النساء، 2019)

**24**

(17 في المائة)  
في آسيا والمحيط الهادئ

**24**

(38%)  
في الدول العربية



**العمل غير النظامي**  
(الحصّة في مجموع التوظيف، 2016)

**68%**

في آسيا والمحيط الهادئ

**69%**

في الدول العربية

## خلفية

سناً والأشخاص المتضررين من الكوارث الطبيعية أو النزاعات. ومن الأشكال الهامة الأخرى للانتقال التي يتعين إدارتها تماشياً مع الإعلان المنوي لمنظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي، وعمليات الانتقال إلى سوق العمل في سياق ديموگرافي معين، وهجرة اليد العاملة، وعمليات الانتقال العادلة المتصلة بتغيير المناخ.

### 3. الطابع غير الرسمي سائد وسيستمر بالانتشار إذا لم يتم وضع المزيد من الالتزامات والإجراءات المتعلقة بالسياسات

لقد ازداد ضعف العمال غير الرسميين والشركات غير الرسمية خلال الجائحة. يؤدي أيضاً تغيير المناخ إلى تفاقم الأخطار المتعلقة بالطقس والكوارث الطبيعية ويؤثر بشكل خاص على العمال والمؤسسات في الاقتصاد غير الرسمي.

قبل الأزمة، كانت التوظيفات غير الرسمية تؤثر على 70 في المئة تقريباً من السكان العاملين في المنطقتين. تفتقر هذه الشريحة الكبيرة من السكان العاملين إلى الحصول على المساعدة في حالات الطوارئ والحماية الاجتماعية بسبب عدم وجود قنوات مؤسسية يسهل تحديدها لتقديم الدعم. كان التغيير الإيجابي مع مرور الوقت في الحد من الطابع غير الرسمي محدوداً، ولا سيما في قطاعي الزراعة والخدمات السوقية، حيث لا يزال العمل المنخفض الإنتاجية، المتدني المهارات يتركز.

بينما تسعى البلدان جاهدة إلى تحقيق تعافٍ محوره الإنسان، فقد حان الوقت الآن للنظر في إضفاء الطابع الرسمي باعتباره استثماراً للنمو الشامل في الأجل الطويل ولبناء القدرة على مواجهة الأزمات في المستقبل. يضع النهج المتكامل والمستجيب للمنظور الجناسي والشامل إزاء إضفاء الطابع الرسمي، الذي تسترشد به توصية منظمة العمل الدولية رقم 204 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي، أهداف إضفاء الطابع الرسمي ضمن مجموعة واسعة من مجالات السياسة العامة، بما في ذلك تلك المتصلة بنمو الوظائف، والحماية الاجتماعية، والأطر التنظيمية، وتنمية المشاريع، وتنمية المهارات، والامتثال والإنفاذ.

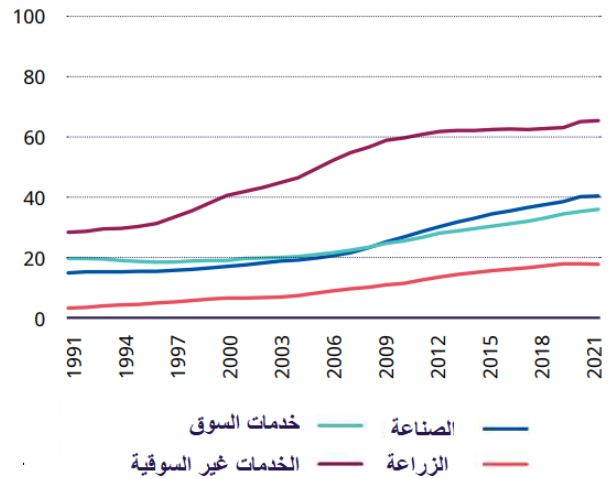
### 4. تؤثر العوامل الديموغرافية على الاستهداف الفعال لسياسات سوق العمل

يوجد تنوع في السياق الديموغرافي عبر منطقتي آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية. لا تزال بعض الاقتصادات قديمة، في حين أن الاقتصادات الأخرى - وخاصة في شرق آسيا وجنوب شرق آسيا - قد أصبحت قديمة. يتطلب دعم الناس من جميع الأعمار من خلال التحولات المتعددة في حياتهم العملية توظيف استثمارات كافية في مؤسسات سوق العمل

### 1. دعم التحولات في سوق العمل من أجل التعافي الشامل والمرن

يتطلب التعافي المرن من الاضطرابات في سوق العمل بسبب الجائحة والأزمات الأخرى الناتجة عن النزاعات والكوارث الطبيعية دعم الناس وسبل العيش خلال الأوقات المضطربة. أدت أزمة كوفيد-19 إلى زيادة أو تسريع التحديات المرتبطة بالانتقال إلى سوق العمل والخروج منه، خاصة بالنسبة للشباب، والانتقال إلى العمل اللائق. تتطلب مواجهة هذه التحديات وضع سياسات لسوق العمل والحماية الاجتماعية يتم إدماجها في الأهداف الأوسع نطاقاً لسياسات الاقتصاد الكلي والتنمية.

#### الشكل 1. معدل العمالة الرسمية حسب القطاع العام، 1991-2021، منطقة آسيا والمحيط الهادئ (%)



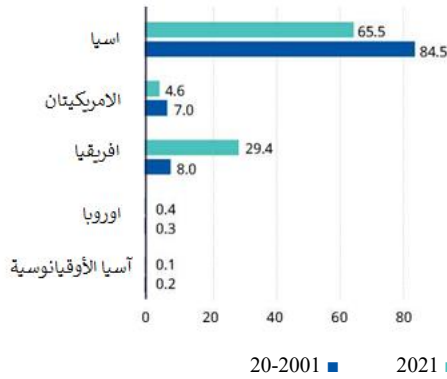
المصدر: منظمة العمل الدولية، التوظيف والتوقعات الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ 2022، 2022.

### 2. التحديات المتنوعة للعمليات الانتقالية

تشمل الانتقالات انتقالات الوظيفة (التنقل بين المهن و / أو القطاعات) وانتقال الناس بين وضع سوق العمل (الدخول والخروج). تشمل الفئة الأخيرة الشباب الذين يدخلون عالم العمل لأول مرة، العمال الأكبر سناً الذين يدخلون مرحلة التقاعد، إضافة إلى أشكال أخرى من التسرب المؤقت مثل النساء اللواتي ترعين أفراد الأسرة الأصغر سناً أو الأكبر

ونظم الحماية الاجتماعية.

الشكل 3. نسبة السكان المتضررين من الكوارث الطبيعية حسب القارة (%)



ملاحظة: تشمل قارة آسيا الدول العربية.

المصدر: مركز البحوث المتعلقة بعلم أوبئة الكوارث، عدد الكوارث 2021، 2022.

## 6. برامج سوق العمل الاستباقية والمحددة الأهداف لتحقيق تعافٍ محوره الإنسان

بغية ضمان حدوث عمليات انتقال أفضل وعادلة للعمال والمؤسسات، بما في ذلك في الاقتصاد غير الرسمي، يلزم وضع برامج استباقية ومحددة الأهداف لسوق العمل وتعزيز خدمات العمالة. يمكن للتهجج الشاملة والتحويلية الجنسانية أن تعجل بالتعافي وتشجع على مشاركة من يواجهون عقبات في انتقالهم إلى العمل اللائق في سوق العمل.

كما أن دعم التحولات في سوق العمل أمر بالغ الأهمية في سياق الأزمات الناجمة عن النزاعات والكوارث الطبيعية. واسترشاداً بتوصية منظمة العمل الدولية رقم 205 بشأن التوظيف والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، من الضروري وضع استراتيجية متكاملة ومتعددة الجوانب – تصاغ من خلال الحوار الاجتماعي – تعطي الأولوية لتثبيت سبل العيش والدخل من خلال الحماية الاجتماعية الفورية والعمالة، تعزيز المهارات وصون الحقوق. تحقيقاً لهذه الغاية، يلزم اتباع نهج أكثر توجهاً نحو التنمية، يشرك الجهات الفاعلة في المجال الإنساني ومجال السلام والتنمية في تعزيز النظم العامة، توفير الخدمات الاجتماعية الأساسية، والحصول على العمل اللائق.

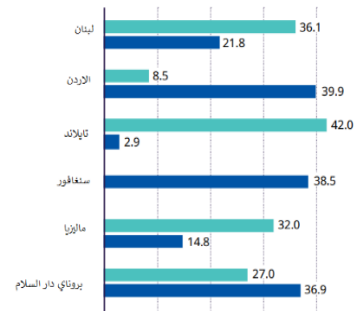
بغض النظر عن السياق الديموغرافي، فقد تأثر الشباب والنساء بشكل غير متناسب بالوباء من خلال تعطل التعليم والتدريب، تعطل التحولات في سوق العمل، فقدان فرص العمل والدخل. ارتفعت نسبة الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب بشكل حاد في عام 2020، مما أثر على أكثر من ربع شباب آسيا والمحيط الهادئ وأكثر من الثلث في الدول العربية، مع معدلات أعلى بشكل واضح للشابات. للتعجيل بالتعافي من الأزمة، من المهم استهداف الشباب والنساء والفئات السكانية الضعيفة الأخرى بسياسات وبرامج فعالة لسوق العمل حتى لا يتخلفوا عن الركب في عملية التعافي.

## 5. التحولات عن طريق هجرة اليد العاملة

في عام 2019، وُجد حوالي 48 مليون عامل مهاجر في منطقتي آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية. بينما لعب العمال المهاجرون دوراً أساسياً في الحفاظ على أداء الاقتصادات، كانوا من بين الفئات الأكثر ضعفاً خلال جائحة كوفيد-19. في المستقبل، توجد حاجة إلى معالجة أوجه الضعف الهيكلية على المستوى المؤسسي وداخل أطر السياسات والأطر القانونية التي تترك العمال المهاجرين بدون حماية. تدعو الحاجة إلى إيلاء الاهتمام الضروري لتحسين السكن وحماية أجور العمال المهاجرين، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، وتعزيز الحماية من الاستغلال، العنف والتحرش.

تشمل الأولويات الأخرى تعزيز تنقل العمال المهاجرين على المستوى الإقليمي وداخل سوق العمل، بما في ذلك من خلال تنمية المهارات والاعتراف بها؛ تعزيز صوت العمال المهاجرين؛ الاعتراف القانوني بالعمل المنزلي كعمل؛ ضمان التوظيف العادل؛ تشجيع إعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي المستدام للعائدين؛ تعزيز التعاون الثنائي، الإقليمي والدولي.

الشكل 2. حصة العمال المهاجرين من السكان العاملين وحصة الإناث من العمال المهاجرين، 2019، البلدان المتاحة (%)



حصة الإناث من العمال المهاجرين

حصة العمال المهاجرين في التوظيف

المصدر: منظمة العمل الدولية، إحصاءات منظمة العمل الدولية، التوظيف حسب النوع الاجتماعي والعمر والجنسية.

## أهداف الجلسة

- تهدف الجلسة إلى تسهيل المناقشات حول الأطر المؤسسية القائمة في منطقتي آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية التي تدعم التحولات في سوق العمل خلال أزمة كوفيد-19 وبعدها من أجل تعافٍ محوره الإنسان. سنتظر في الأطر القانونية ومؤسست سوق العمل اللازمة لدعم (1) عمليات الانتقال إلى التوظيفات الرسمية، (2) تنقل العمال، بمن فيهم العمال المهاجرين، عبر القطاعات والمحليات، (3) قدرة العمال والمؤسسات على التكيف من خلال تغيير المناخ وحالات الأزمات، (4) استهداف الفئات الضعيفة من خلال عمليات الانتقال الناجحة إلى سوق العمل في جميع مراحل الحياة.
- ستغطي الدورة على وجه التحديد بعض المواضيع التالية:
- تسريع الانتقال إلى الاقتصاد الرسمي مع معالجة نقاط ضعف العمال والوحدات في الاقتصاد غير الرسمي من خلال استراتيجيات متكاملة ومستجيبة للنوع الاجتماعي وشاملة، بناءً على أدلة على ما يصلح وما لا يصلح ولماذا.
  - الاستثمارات اللازمة لمواجهة التحديات المتنوعة التي تطرحها الاتجاهات الديموغرافية في سوق العمل؛ من أجل دعم الأشخاص من جميع الأعمار ومن الجنسين في مجتمعات الشباب والشيوخ في انتقالهم في سوق العمل إلى المنتج واللائق، مع التركيز بشكل خاص على الفئات الضعيفة بما في ذلك النساء اللواتي يسعين إلى تحقيق التوازن بين الارتباط بسوق العمل ومسؤوليات الرعاية
- غير المدفوعة الأجر.
- تعزيز الأنظمة التجارية والإجراءات الإدارية الرقمية لتسهيل إضفاء الطابع الرسمي على الأعمال التجارية، ونمو الإنتاجية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وخلق فرص عمل لائقة، وذلك أيضاً في إطار السياسات الصناعية الوطنية والاتفاقات التجارية الجديدة.
  - تعزيز تقديم الخدمات العامة لدعم التحولات في سوق العمل، بما في ذلك خدمات العمالة المعززة رقمياً والمستجيبة للمنظور الجنساني والشاملة للجميع والمعلومات الجيدة عن سوق العمل.
  - السياسات والمؤسسات التي تدعم تنقل العمال، ولا سيما الأشخاص الأكثر تهميشاً مثل النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والأقليات الإثنية والعمال المهاجرين، إلى قطاعات أو مهن أخذة في النمو ومن المرجح أن تستمر في النمو خلال فترة التعافي.
  - ثمة حاجة إلى سياسات ومؤسسات لتحسين تنظيم هجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين، بما في ذلك من خلال التعاون الثنائي أو الإقليمي أو الدولي.
  - دور الشركاء الاجتماعيين وثلاثية الأطراف في دعم تحولات العمال ووحدات الأعمال نحو فرص أكثر إنتاجية مدرة للدخل في الاقتصاد الرسمي.

## نقاط محتملة للمناقشة

1. ما هي الأطر القانونية ومؤسست سوق العمل والحوافز اللازمة لدعم التحولات الناجحة في سوق العمل طوال دورة الحياة، بما في ذلك بالنسبة للفئات الضعيفة من السكان؟
2. كيف يمكن تعزيز إدارة هجرة اليد العاملة، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي والشراكات المحلية والدولية، لتعويض الطلب على اليد العاملة مع ضمان الحماية الكافية للعمال المهاجرين؟
3. يؤكد إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة على أهمية النتائج المشتركة بين الجهات الفاعلة الإنسانية والإنمائية والسلام. كيف سترى نفسك منخرطاً في هذه العملية؟
4. ما هي الفرص التي يمكن أن تنتجها الرقمنة لتيسير التقدم في إضفاء الطابع الرسمي على المؤسسات غير الرسمية والعمال؟
5. كيف يمكننا دعم وضع نظام إيكولوجي يمكن ثقافة ريادة الأعمال خاصةً بين الشباب والنساء في الاقتصاد الرسمي؟
6. في فترة التعافي، ما الذي يجب القيام به لدعم المرونة بين المشاريع وتهيئة بيئة تمكن المشاريع من التطور، ولا سيما المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم؟ ما هو الدعم المطلوب لكل من المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم الرسمية وغير الرسمية، بما في ذلك تلك التي تفقدتها النساء؟
7. من وجهة نظر أصحاب العمل والعمال، ما هي التحولات المهمة التي تحتاج إلى دعم خلال فترة التعافي؟ ما هي الآليات التي يمكن إنشاؤها لضمان سماع أصوات العمال وأصحاب العمل وانعكاسها في صنع سياسة الانتقال العادل؟ ما هي الأدوار التي يمكن لأصحاب العمل والعمال القيام بها لضمان نجاح هذه التحولات؟