



## ESP

لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية

### للمناقش والاسترشاد

البند الثاني من جدول الأعمال

## تحقيق القابلية للاستخدام من خلال تحسين المعارف والمهارات

### أولاً - مقدمة

١. اعتمد مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٣ برنامج العمالة العالمي الذي يتمثل هدفه الرئيسي، باعتباره ركيزة العمالة في العمل اللائق، في جعل العمالة تحتل مركز الصدارة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية. وتشكل العناصر الأساسية العشرة لبرنامج العمالة العالمي الإطار السياسي لتقديم المساعدة للحكومات والشركاء الاجتماعيين في وضع استراتيجيات وسياسات ترمي إلى تحقيق هذا الهدف. ومنذ اعتماد برنامج العمالة العالمي، تجري لجنة السياسة والعمالة الاجتماعية مناقشة متعمقة لكل عنصر من العناصر الأساسية بغية تحديد الأولويات لعمل منظمة العمل الدولية في هذه المجالات وتقوية الإطار النظري. وبناء على طلب لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، تستعرض هذه الوثيقة العنصر الأساسي ٦ بشأن تحقيق القابلية للاستخدام من خلال تحسين المعارف والمهارات.

٢. إن ولاية منظمة العمل الدولية والإرشاد الأساسي الذي تقدمه لصياغة الأهداف السياسية وتحديد مجالات السياسة الرئيسية بشأن القابلية للاستخدام والمهارات والمعارف، تتوفر فيما يلي:

■ الاستنتاجات بشأن تدريب وتنمية الموارد البشرية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٨ (٢٠٠٠)؛

■ برنامج العمالة العالمي والإرشاد السابق للجنة العمالة والسياسة الاجتماعية بشأن سائر العناصر الأساسية الأخرى لبرنامج العمالة العالمي؛

■ التوصية رقم ١٩٥ بشأن تنمية الموارد البشرية: التعليم والتدريب والتعلم المتواصل (٢٠٠٤)؛

٣. وبالاستناد إلى هذه المبادئ التوجيهية، تستعرض هذه الوثيقة التحديات التحليلية والعملية لتعزيز القابلية للاستخدام من خلال المهارات والمعارف. وهي تنقسم إلى ثلاثة أجزاء. يضع الجزء الأول مفهوماً عاماً للقابلية للاستخدام، ويركز الجزء الثاني على أهم التحديات ويصف الاستراتيجية التي تنفذها منظمة العمل الدولية لتحقيق القابلية للاستخدام. ويستعرض الجزء الثالث الأولويات المستقبلية لعمل منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتعزيز القابلية للاستخدام. ويعد الجزء الأخير وسائل عمل المكتب.

## ثانياً - نهج قائم على المهارات والمعارف لمقاربة القابلية للاستخدام

٤. لقد استرعت عبارة القابلية للاستخدام اهتماماً رفيع المستوى في نقاشات السياسة العامة مؤخراً<sup>١</sup>. ويوفر برنامج العمالة العالمي والاستنتاجات إطاراً لوضع مفهوم للقابلية والاستخدام قائم على المهارات والمعارف<sup>٢</sup>. وقد استقيض في تطوير هذا الإطار وتنقيحه في التوصية رقم ١٩٥ المعتمدة لاحقاً. ويربط مفهوم القابلية للاستخدام القائم على المعارف بين العناصر الأساسية لبرنامج العمالة العالمي والتوصية المذكورة عن طريق التمييز بين قدرات العمال وأصحاب المشاريع والمديرين وصانعي السياسات بوصف ذلك عناصر حاسمة للقابلية للاستخدام. وهذه هي القيمة المضافة الرئيسية لنهج القابلية للاستخدام القائم على المعارف.

٥. *على المستوى الفردي*، تحدّد المهارات والكفاءات القدرة على الاستفادة من فرص العمل والدخل وعلى التكيف مع التغيرات الطارئة في سوق العمل بفعل التقدم التكنولوجي والعمولة. وتعتبر المهارات والمعارف لتحسين الأداء في أسواق العمل الداخلية والخارجية والقابلية للتكيف، عناصر أساسية بالنسبة لتحقيق القابلية للاستخدام. بالإضافة إلى ذلك، يفرض التنقيف في مجال حقوق العمال وغير ذلك من المهارات المرتبطة بالمواطنة إلى منح القدرات للنساء والرجال الذين يتعرضون للتمييز في أسواق العمل في السعي إلى الحصول على التعليم والتدريب والوظائف اللائقة والفرص لاستهلال مشروع، وإذا دعت الحاجة، في السعي إلى الوصول إلى النظام القضائي.

٦. *على مستوى المنشأة وعلى المستوى التنظيمي*، تحدد مهارات تنظيم المشاريع لدى المقاولين والمديرين قدرة الشركة على أن تخلق الفرص وتستخدمها وعلى أن تستثمر في مهارات القوى العاملة. بالإضافة إلى ذلك، تحدد مهارات تنظيم المشاريع هذه والقدرة على ترويج ثقافة التعلم والتعلم في مكان العمل وتسهيل تقاسم المعارف بين العمال، قابلية العمال للاستخدام داخل الشركة. فالمهارات المتعلقة بالشركة تحديداً والمعارف التنظيمية هي أمور أساسية بالنسبة لقدرة الشركة على استيعاب التكنولوجيا وعلى الابتكار والنمو<sup>٣</sup>.

٧. *على المستوى الاقتصادي والاجتماعي*، تعتبر القدرات على اتخاذ القرارات وقدرة صانعي السياسات على القيام بخيارات سياسية فعلية في مجال التدريب وأسواق العمل، أموراً حاسمة بالنسبة لتحقيق القابلية للاستخدام. وتفيد ممارسات التعيين التمييزية القابلية للاستخدام لدى الرجال والنساء، بصرف النظر عما يتمتعون به من مهارات مهنية. ومن شأن مهارات صانعي القرارات على تصميم وتطبيق مؤسسات قانونية وأدوات للإدارة السديدة تدعم تكافؤ الفرص وحقوق العمال، إلى جانب مهارات الشركاء الاجتماعيين في مجال إجراء حوار اجتماعي مفيد، أن تعزز القابلية للاستخدام والتنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

٨. إن قدرة الحكومات على وضع وتنفيذ سياسات اقتصادية متنسقة تتصدى لجانب الطلب من الاقتصاد، هي أمر أساسي لضمان تحقيق أقصى حد من طاقات القوى العاملة القابلة للاستخدام. وتحدد الخيارات السياسية الكفؤة في التجارة والاستثمار والشؤون المالية والتكنولوجيا والهجرة، النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل والطلب على اليد العاملة. وتؤدي سياسات الاقتصاد الكلي المتنسقة إلى تخفيض مستوى عدم اليقين في الاقتصاد كما تؤدي، مقترنة بالنمو الاقتصادي وأثار إعادة التوزيع الناشئة عن النمو المؤاتي للفقراء، إلى زيادة الحوافز للعمال وللشركات للاستثمار في التدريب والمهارات.

٩. وحتى تكون القابلية للاستخدام فعالة هناك دور حاسم تقوم به إدارات التوظيف لتسهيل تلاؤم العرض والطلب في سوق العمل.

<sup>1</sup> تقرير العمالة العالمي للفترة ١٩٩٨-١٩٩٩، مكتب العمل الدولي، ١٩٩٨. أنظر:

B. Gazier: *Employability: Concepts and Policies*, Report 1998, European Commission, Berlin, 1998.

<sup>2</sup> قرار بشأن تدريب وتنمية الموارد البشرية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٨، ٢٠٠٠، ينص على تعريف عام للقابلية للاستخدام.

<sup>3</sup> أنظر:

N. J. Foss, 2003: "Bounded rationality and tacit knowledge in the organizational capabilities approach: An assessment and a re-evaluation", *Industrial and Corporate Change*, Oxford University Press, Vol. 12(2), pp. 185-201.

١٠. ويحدد النهج القائم على المهارات لمقاربة القابلية للاستخدام، المهارات والمعارف والقابلية للاستخدام بوصفها عنصراً مكوناً أساسياً من استراتيجيات العمالة؛ ويستدعي الانتباه إلى ملاءمة قدرات العمال وقدرات المديرين وصانعي السياسات وغيرهم من أصحاب القرار على حد سواء؛ كما يبين الصلات القائمة بين العنصر الأساسي ٦ والعناصر الأساسية الأخرى لبرنامج العمالة العالمي.

### ثالثاً - أهم التحديات والاستراتيجية موضع التنفيذ

١١. يثير عدد من سمات عالم العمل تحديات كبرى أمام قابلية استخدام وعماله القوى العاملة في العالم. إن تزايد المنافسة الدولية وسرعة التغيرات في التكنولوجيا وتنظيم العمل تخلف أثراً بعيداً المدى على أسواق العمل والمهارات المطلوبة. وينطوي تزايد الطلب على المهارات على جميع المستويات، إن لم تستوفه نظم التدريب، على خطر استبعاد العمال ذوي المهارات المنخفضة. ويستدعي استمرار الفقر اعتماد سياسات توفر تكافؤ الفرص في الحصول على التدريب والعمالة اللائقة. ويفاقم توسع الاقتصاد غير المنظم في معظم البلدان النامية العمالة ذات الإنتاجية المنخفضة وظروف العمل السيئة. ويفضي التمييز بين الرجال والنساء وضد المعوقين والعمال المهاجرين إلى إقامة حواجز أمام التعليم والتدريب والعمالة اللائقة. وتقتضي سرعة تزايد نسبة الشباب في القوى العاملة في جنوب شرق آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى والعالم العربي اتخاذ إجراءات لتشجيع قابلية الاستخدام لدى الشباب.

١٢. إن استراتيجية منظمة العمل الدولية في معرض مواجهة هذه التحديات أمام القابلية للاستخدام تقوم على تقديم المساعدة للهيئات المكونة في مجال وضع سياسات وبرامج لتنمية المهارات بغية تعزيز قدرات العمال والمديرين وصانعي السياسات. وتقوم الاستراتيجية على أربعة مجالات سياسية رئيسية هي: سياسات ونظم التدريب؛ المهارات من أجل التغيير التكنولوجي؛ إدارات التوظيف؛ تحسين فرص الحصول على التدريب والعمالة.

#### (أ) سياسات ونظم التدريب

١٣. تنص التوصية رقم ١٩٥ على مبادئ توجيهية لتحليل وصياغة وتنفيذ سياسات التدريب ولتقييم سياسات التعليم والتدريب المهنية على المستوى الوطني. كما تم وضع دليل رقمي للتوصية يتضمن ما يزيد على ١٠٠٠ مبادرة سياسية وطنية ويجري تحديثه باستمرار. وقد استخدمت المبادئ التوجيهية في عمليات تقييم جرت مؤخراً لسياسات التدريب الوطنية، قامت بها منظمة العمل الدولية مع الخبراء والحكومات على المستوى الوطني في أنغولا وإيران وفيتنام وكمبوديا ونيبال والهند.

١٤. وتقدم منظمة العمل الدولية المساعدة على تطوير القدرات في إدارة نظم التدريب والتعليم المهنية. وقد وضعت كتيبات تستخدم لتقييم نظم التدريب في أنغولا وغانا ونيبال. وبين تقييم هام لمعاهد التدريب الصناعية الخاصة والعامّة في الهند في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣ أن ملاءمة وفعالية نظام التدريب الرسمي على المهارات محدودتان ولا سيما بالنسبة للمنشآت الكثيرة في الاقتصاد غير المنظم.

١٥. ويمثل تقديم الحوافز للاستثمار في التدريب عنصراً مكوناً أساسياً في سياسات التدريب في جميع أنحاء العالم. وبالتالي قامت منظمة العمل الدولية، بناء على طلب الهيئات المكونة في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٠، بوضع قاعدة بيانات عن المشاركة والنفقات المتعلقة بالتعليم والتدريب المهنيين. بالإضافة إلى ذلك، أُجري استقصاء رائد بشأن الإحصاءات عن الاستثمار في التدريب في ٢٦ بلداً غير أعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ومن شأن إجراء المزيد من البحوث مع التركيز على آليات التمويل وخطط الحوافز، أن تساعد على ضمان الاستمرار في تحديث هذه المعلومات وهذا التحليل.

<sup>4</sup> أنظر: *Global employment trends for youth*, ILO (2004).

<sup>5</sup> أنظر:

R. M. Galhardi and N. Mangozho, 2003: *Statistics on investment in training: An assessment of data available and cross-country comparability*, SKILLS Working Paper No. 20, ILO, Geneva..

١٦. وقد استرعى مفهوم القابلية للاستخدام القائم على المعارف الانتباه إلى دور المهارات الأساسية<sup>٦</sup> والتعلم في مكان العمل وقابلية المهارات للتداول في مجال تعزيز القابلية للاستخدام. وأجرت منظمة العمل الدولية دراسات واستقصاءات في ١٤ بلداً في جميع الأقاليم بشأن تطبيق هذه المهارات؛ وبشأن تصور أصحاب العمل لأهمية مهارات العمل الأساسية؛ وبشأن الاحتياجات الأساسية من المهارات في العمل لدى الفقراء العاملين. كما قدمت المساعدة التقنية في مجال إدراج مهارات العمل الأساسية في التدريب والتعليم المهنيين. ويجري إدماج الدروس المستمدة من هذا النشاط في الأدلة وأدوات التدريب.

١٧. وأدت دراسة هامة عن منظمات العمل عالية الأداء إلى استثارة الوعي بين الحكومات وأصحاب العمل وال نقابات حول الأهمية التي تكتسيها كل منها في تعزيز أداء العمل والتعلم وجودة الحياة العملية<sup>٧</sup>. وتقوم منظمة العمل الدولية في الوقت الحاضر بعملية تقييم لاحتياجات التدريب لدى المنشآت الصغيرة والمتوسطة في بلدان مختارة (مثل موريشيوس) لوضع دليل خاص بالبلد ودليل عام بشأن تشجيع التعلم في مكان العمل.

١٨. وتتوقف "قابلية تداول" المهارات إلى حد كبير على قدرة نظام التدريب والمؤهلات على الإقرار بها رسمياً – بصرف النظر عن مكان اكتساب هذه المهارات وطريقة اكتسابها. ومثل هذا النظام هو عنصر رئيسي لتعزيز القابلية للاستخدام لأنه يسهل التعلم المتواصل لدى الأفراد كما يسهل حصولهم على الوظائف ومنحهم القدرات في العمل ويضمن جودة التدريب. ويمثل وضع أطر المؤهلات الوطنية وتعزيز الإقرار بالتعلم المكتسب سابقاً، مبادرات يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تتصدى بواسطتهما لتحديات الإقرار بالمهارات. ويبين عمل منظمة العمل الدولية حسن الممارسات والدروس المستمدة كما يبين الثغرات والصعوبات المحتملة لتنفيذها تنفيذاً فعالاً ولا سيما في البلدان النامية<sup>٨</sup>.

## (ب) المهارات من أجل التغيير التكنولوجي

١٩. يبرز التغيير التكنولوجي السريع والمتجه إلى المهارات الدور الأساسي لنظم وسياسات التعليم والتدريب لتمكين العمال من استخدام التكنولوجيات الجديدة، بما فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ولمنح الإمكانات للشركات والاقتصادات والمجتمعات لاجتياز الحدود التكنولوجية والقيام بالابتكارات محلياً والارتقاء في سلسلة القيم<sup>٩</sup>.

٢٠. إن التدريب في حد ذاته نشاط تكنولوجي. وتضطلع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدور هام في دعم نوعية التدريب ومضمونه. كما أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تمتلك إمكانات كبيرة للحد من ثغرة المهارات والإسهام في تخفيف حدة الفقر عن طريق تحسين فرص الحصول على التعليم والتدريب وفرص العمل أمام الناس المحرومين. وفي الهند، ازداد انضمام النساء إلى المعاهد التقنية خلال السنوات العشرين الماضية من ٥ إلى ٤٥ في المائة، ويعزى ذلك إلى حد ما إلى التغييرات في نظم القيم الاجتماعية التي تشجع مشاركة أقوى من جانب المرأة في ميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والسياسات الوطنية الرامية إلى تشجيع التحول إلى اقتصاد معارف<sup>١٠</sup>.

<sup>٦</sup> هذه المهارات تشمل مهارات الاتصالات والتفكير الخلاق وحل المشاكل والمهارات التكنولوجية الأساسية.

<sup>٧</sup> انظر:

D. N. Ashton, J. Sung: *Supporting workplace learning for high performance working*, ILO, Geneva, 2002.

<sup>٨</sup> أنظر:

M. Young, (2005): *National qualifications frameworks: Their feasibility for effective implementation in developing countries*, Working Paper, Skills and Employability Department, ILO.

<sup>٩</sup> أنظر: *World Employment Report 2001*, "Life at work in the information economy", ILO, 2001.

<sup>١٠</sup> أنظر:

S. Huyer and S. Mitter: *ICTs, Globalisation and Poverty Reduction: Gender Dimensions of the Knowledge Society*, Nov. 2003, <http://gab.wigsat.org>.

٢١. ودور التكنولوجيا والمهارات في تعزيز القابلية للاستخدام هو مجال لا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تعزز عملها فيه ولاسيما عن طريق إدماج أبعاد التكنولوجيا والابتكار والمعارف على نحو أوضح في البرامج في مجال المهارات والقابلية للاستخدام.

### (ج) إدارات التوظيف العامة

٢٢. إن دور إدارات التوظيف العامة على الصعيد الوطني، أساسي بالنسبة لتنمية القابلية للاستخدام. وتتمثل مهمتها في مساعدة العمال وأصحاب العمل على السواء على فهم ظروف أسواق العمل المتغيرة والتكيف معها بنجاح. وتشمل وظائف إدارات التوظيف العامة ما يلي: (١) تبادل اليد العاملة أو السمسرة في الوظائف؛ (٢) تطوير معلومات سوق العمل؛ (٣) إدارة برامج سوق العمل؛ (٤) إدارة برامج تأمين البطالة؛ (٥) الوظائف التنظيمية (أي تنظيم العمالة ما وراء البحار). ويضطلع أصحاب العمل بدور حاسم في تحديد الاشتراطات من المهارات المطلوبة لأغراض التعيين والتدريب.

٢٣. وقد وثقت منظمة العمل الدولية أهم الاتجاهات وحسن الممارسات فيما يتعلق بإصلاح إدارات التوظيف العامة<sup>١١</sup>. وغالباً ما تتعاون منظمة العمل الدولية مع الرابطة العالمية لإدارات التوظيف العامة لنشر هذه المواضيع والتداول بشأنها.

٢٤. واضطلعت منظمة العمل الدولية في السنوات الأخيرة بأنشطة التعاون التقني لإنشاء إدارات توظيف في حالات الطوارئ من باب الاستجابة للأزمات في أفغانستان واندونيسيا وسري لانكا وسيراليون. وقد أصدر البرنامج المركزي الدولي للاستجابة للأزمات وإعادة الأعمار والبرنامج المركزي الدولي لتطوير المعارف والمهارات والقابلية للاستخدام، مبادئ توجيهية لإنشاء إدارات توظيف في حالات الطوارئ.

٢٥. وفي الوقت ذاته الذي تشهد فيه إدارات التوظيف العامة تطوراً لاستيفاء الاحتياجات المتغيرة، كان هناك تزايد كبير في عدد وكالات الاستخدام الخاصة وتقييم اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، رقم ١٨١، المعتمدة في عام ١٩٩٧، توازناً بين الإقرار بالدور الإنتاجي الذي يمكن أن تضطلع به وكالات الاستخدام الخاصة وبين الحاجة إلى ضمان دعم الحقوق الأساسية للعمال. وهي تراعي احتياجات الشركات من المرونة واحتياجات العمال من استقرار العمالة وظروف العمل اللائقة. وقد قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة إلى عدة بلدان لوضع تشريعات وطنية تنظم عمليات وكالات الاستخدام الخاصة.

### (د) تحسين فرص الحصول على التدريب والعمالة

٢٦. يتسم تحسين فرص الحصول على التدريب والوظائف بأولوية قصوى بالنسبة لمنظمة العمل الدولية. ويولى اهتمام خاص لاحتياجات المحرومين من الشباب والنساء والعمال في الاقتصاد غير المنظم والمعوقين والمهاجرين وغيرهم من النساء والرجال المحرومين اجتماعياً.

٢٧. وتقوم منظمة العمل الدولية بتشجيع إدماج قضايا الجنسين وقابلية الشباب للاستخدام في سياسات وبرامج التدريب بالإضافة إلى برامج ومشاريع محددة. وفي مالي، نفذت منظمة العمل الدولية مشروعاً ضمن الإطار الاستراتيجي للحد من الفقر عن طريق تطوير التعاون بين مركز الموارد الوطني للتعليم غير الرسمي في مالي، وإحدى التعاونيات النسائية والمجتمع المحلي. ويهدف المشروع إلى زيادة قدرة المرأة اقتصادياً وقانونياً واجتماعياً من أجل تحقيق قابليتها للاستخدام. وقد زاد التدريب على الإلمام بالقراءة والكتابة قدرة النساء على التعامل مع السلطات العامة، وتم إنشاء مركز رعاية يومي ويجري اعتماد تكنولوجيات جديدة مدخرة لليد العاملة لتمكين المرأة من المشاركة في أنشطة التدريب وفي تطوير أنشطة مولدة للدخل.

<sup>11</sup> أنظر:

T. Phan, E. Hansen and D. Price: *The public employment service in a changing labour market*, ILO, Geneva, 2001.

٢٨. وجرى التصدي لقضية القابلية للاستخدام لدى الشباب ودور الشركاء الاجتماعيين في دليلين موجهين على التوالي إلى منظمات أصحاب العمل<sup>١٢</sup> ونقابات العمال<sup>١٣</sup> في منظمة العمل الدولية. وجرى تقديم المساعدة التقنية في مصر لمساعدة الحكومة على إنشاء برامج للتلمذة الصناعية وفي كوسوفو (صربيا والجبل الأسود) لاعتماد سياسات سوق العمل النشطة للشباب المحرومين.

٢٩. وتقدم منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية للمنشآت بالغة الصغر بهدف إدماج الأنشطة غير المنظمة في تيار الاقتصاد العام. وفي النيجر، تجري وزارة التدريب التقني والمهني بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية مشاريع لتقديم التدريب المهني للحرفيين ومستخدميهم والتلامذة الصناعيين لديهم والمدرسين. وينظم الحرفيون أنفسهم في مجموعات حسب المهارات من قبيل الرابطة المهنية، وبفضل تقديم المعلومات عن احتياجاتهم من المهارات بات التدريب موجهاً نحو الطلب. ونتيجة للتدريب ارتفعت الإنتاجية في المتوسط بزهاء ٣٠ في المائة وارتفعت أجور نصف العمال المدرسين واستخدمت ٢٥ في المائة من المنشآت عمالاً إضافيين<sup>١٤</sup>.

٣٠. منهجية منظمة العمل الدولية للتدريب من أجل التمكين الاقتصادي، وهي منهجية يجري استخدامها في باكستان والفلبين بهدف خلق فرص العمالة وتوليد الدخل للمجموعات المستضعفة من خلال مجموعة متكاملة من التدريب على المهارات والتدريب لتنظيم المشاريع الصغيرة. وتتطوي هذه المنهجية على إمكانات هائلة وتبين تقارير الرصد والتقييم أن ما يزيد على ٢٠٠٠ متدرب، أي زهاء ٩٠ في المائة، يستخدمون مهاراتهم لتوليد الدخل، وقد ازداد متوسط دخول الأسر بزهاء ٢٨ في المائة<sup>١٥</sup>. وقد تم تحقيق عدد من المنافع الاجتماعية، بما فيها تعزيز احترام الذات وزيادة مشاركة المرأة الآتية من المجتمعات التقليدية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والمشاركة في المهن غير التقليدية والوعي بحقوقها ومزاياها.

٣١. وتمشياً مع الاتجاه العالمي الجاري نحو اعتماد نهج قائم على الحقوق لمقاربة التشريعات والسياسة وتقديم الخدمات فيما يتعلق بالمعوقين، تقدم منظمة العمل الدولية الدعم للهيئات المكونة في مجال وضع وتنفيذ قوانين وسياسات فعالة تتناول القابلية للاستخدام وعمالة المعوقين. ويركز أحد المشاريع دون الإقليمية في أفريقيا على تنمية روح المبادرة بين النساء المعوقات بالتعاون الوثيق مع مشروع تنمية روح المبادرة لدى المرأة والمساواة بين الجنسين في هذه البلدان. ويهدف هذا المشروع الذي ينفذ بالشراكة مع المنظمات الوطنية للمعوقين فضلاً عن الوزارات الحكومية، إلى تحقيق زيادة فعلية في فرص حصول النساء المعوقات من أصحاب المشاريع على التدريب على المشاريع الرئيسية والمهارات المهنية وإقامة منشآت صغيرة وبالغة الصغر. وقد تبين أن مشاركة منظمات المعوقين في تنفيذ المشروع عنصر أساسي لنجاحه.

## رابعاً - الأولويات المستقبلية لنشاط منظمة العمل الدولية

٣٢. ستعالج منظمة العمل الدولية من خلال برامجها القطرية للعمل اللائق أهم الأولويات السياسية لدى الهيئات المكونة لها في مجال المهارات عن طريق التركيز على المجالات السياسية الرئيسية التالية<sup>١٦</sup>:

- إصلاح سياسات ونظم التدريب والقابلية للاستخدام؛
- مهارات وتكنولوجيات من أجل التغيير الاقتصادي؛
- مهارات من أجل الحد من الفقر في الاقتصاد غير المنظم؛

<sup>12</sup> أنظر: ILO: *Meeting the youth employment challenge: A guide for employers*, Geneva, 2001.

<sup>13</sup> أنظر: ILO: *Juventud y empleo: Guía sindical*, ACTRAV, CINTERFOR, IFP/SKILLS, 2001.

<sup>14</sup> قصص النجاح في أفريقيا. الحد من الفقر من خلال العمل اللائق - ٣٠ قصة نجاح. إسهام منظمة العمل الدولية في منتدى الشركاء الاجتماعيين، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٤، ص ٦١.

<sup>15</sup> التقارير المرحلية لمشروع التدريب من أجل التمكين الاقتصادي لباكستان والفلبين، ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

<sup>16</sup> الوثيقة: GB.291/PFA/10، ص ٧.

■ قابلية الشباب للاستخدام.

٣٣. بالإضافة إلى ذلك، سينصب تركيز خاص في جميع هذه المجالات على قضايا الإنصاف بالنسبة للرجال والنساء والمجموعات المحرومة.

٣٤. وللاستجابة بفعالية لاحتياجات الهيئات المكونة المتعلقة بالقابلية للاستخدام والعمالة، لا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تعزز قاعدة المعارف والمعلومات لديها وترتكز على أولويات البحوث في المجالات الناشئة وتنتشر وتستخدم نتائج البحوث في الإرشاد السياسي وتستمد الدروس من التجارب القطرية والمتعلقة بالمشاريع.

### (أ) إصلاح سياسات ونظم التدريب والقابلية للاستخدام

٣٥. تتمثل أهم التحديات في سياسات التدريب في رفع مستوى نظم التدريب غير المنظم وزيادة الاستثمار في التدريب.

#### رفع مستوى التلمذة الصناعية غير المنظمة

٣٦. من النادر أن تراعي سياسات وبرامج التدريب في البلدان النامية احتياجات وإمكانات عمال الاقتصاد غير المنظم، بمن فيهم التلامذة الصناعيون. وتمثل التلمذة الصناعية غير المنظمة السبيل الرئيسي لتدريب الشباب. إلا أن نطاق نوعية تدريب التلامذة الصناعيين في القطاع غير المنظم يتسمان في غالب الأحيان بالضعف. ويتمثل أحد التحديات السياسية الرئيسية في رفع مستوى التدريب في مجال التلمذة الصناعية لتحسين الفعالية والاستجابة للتغير التكنولوجي مما يسهم في إدماج الأنشطة غير المنظمة في الاقتصاد المنظم.

٣٧. وتخضع التلمذة الصناعية غير المنظمة لقواعد غير منظمة من قبيل التقاليد والأعراف التي تحتاج إلى تحليل من أجل عمليات تدخل سياسية فعالة. وسيجري تنفيذ مشروع رائد في بلدين أو ثلاثة بلدان بغية استعراض الممارسات وتحديد النهج الفعالة.

#### الاستثمار في التدريب

٣٨. تدعو التوصية رقم ١٩٥ إلى التزام مشترك بالاستثمار في التدريب<sup>١٧</sup>. ويمكن لأصحاب العمل أن يدعموا التدريب أثناء الوظيفة والتعلم في مكان العمل، بصورة خاصة عن طريق تقديم تعليمات عن مهارات محددة وتوفير الموارد التقنية المطلوبة للتدريب ذي الصلة. ويتمثل التساؤل الهام في معرفة طريقة تشجيع الشركات على الاستثمار في التدريب. ولا بد من تحليل دور الحوار الاجتماعي والمؤسسات في هذا الصدد<sup>١٨</sup>.

٣٩. وما يتسم بالأهمية ذاتها هو أن منظمة العمل الدولية ستسعى إلى استكشاف آلية تمويل عملية من قبيل صناديق التدريب أو نظم الرسوم – المنح أو الحوافز الضريبية أو اتفاقات التدريب الجماعية. ويمكن لمنظمات أصحاب العمل أن تقدم المساعدة عن طريق تزويد الحكومات بمعلومات عما إذا كانت النظم مطبقة وعما إذا كانت الحوافز صحيحة. وينبغي استكشاف دور المجمعيات والشبكات والقطاعات الصناعية في تمويل التدريب، ولا سيما في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر. ومن شأن هذه النتائج أن تفيد الخدمات الاستشارية التي تقدمها منظمة العمل الدولية بشأن سياسة التدريب.

<sup>17</sup> التوصية رقم ١٩٥، الفصل الأول – ٤ ب.

<sup>18</sup> أنظر:

I. Nübler: "Training institutions and finance of general skills training: Evidence from Africa", ILO Technical Staff Seminar on Labour Market Institutions and Employment in Developing Countries, 24-25 November 2005, Geneva.

## (ب) المهارات والتكنولوجيا من أجل التغيير الاقتصادي

٤٠. تثير العولمة والتكامل التجاري والتغيير التكنولوجي تحديات أمام نظم وسياسات التعليم والتدريب لتحسين كفاءات العمال لاستخدام التكنولوجيات الجديدة في عملية الإنتاج والتدريب على السواء ولتحسين القدرة على الابتكار والاستثمار. فالتدريب والتعليم أمران حاسمان لإيجاد مزايا نسبية في القطاعات ذات القيمة المضافة العالية مما يتيح للاقتصاد الارتفاع في سلسلة القيم.

إقامة صلات بين التكنولوجيا والمهارات والفرص

٤١. يشير قدر متزايد بسرعة من المؤلفات<sup>١٩</sup> إلى الدور الهام الذي تضطلع به المهارات والمعارف والتكنولوجيا في عملية التقدم في اتجاه اقتصاد المعارف. ولا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تحسن قدرتها على تقديم أرشاد سياسي أكثر فعالية للهيئات المكونة بشأن هذه القضايا. ويوفر وجود قوى عاملة ماهرة فرصاً أفضل للبلدان لاجتذاب شرائح من نظام الإنتاج العالمي تتسم بقيمة مضافة أعلى. ولا بد لصانعي السياسات على المستوى الوطني من أن يبنوا القدرات لتنمية المهارات بهدف تحسين مناخ الاستثمار وتشجيع القدرة التنافسية واجتذاب الاستثمار الأجنبي المباشر. وعلى الرغم من إن الاستثمار الأجنبي المباشر ليس الدواء الشافي لكل العلل، فإنه حيثما يكون جزءاً من استراتيجية إنمائية محددة بوضوح، يستطيع أن يسهم في تحقيق القابلية للاستخدام للقوى العاملة من خلال نقل المعارف التكنولوجية والمهارات<sup>٢٠</sup>.

٤٢. وتتوقف قدرة البلدان على الاستفادة من التكنولوجيات الجديدة، بما فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إلى حد كبير على مهارات القوى العاملة وعلى قدرة المنشآت والحكومات المحلية/ الوطنية على ربط مهارات القوى العاملة بالفرص الاقتصادية. والسؤال المطروح هو معرفة كيف يمكن لمختلف أشكال المعارف والمهارات، من قبيل المهارات التقنية ومهارات تنظيم المشاريع والمهارات البحثية والمعارف الخاصة بالشركات والمعارف التنظيمية والتكنولوجية، أن يستكمل بعضها الآخر في أنشطة ابتكارية وكيف تحدد آثار التداوب ديناميات عملية الاستدراك.

التعلم في مكان العمل

٤٣. يسهم التعلم في مكان العمل في زيادة عرض المهارات والطلب عليها على حد سواء. وقد جرى التشديد على أهمية مكان العمل كمكان للتعلم في مجال تسهيل إعادة اكتساب القوى العاملة للمهارات وتعلمها المتواصل. ولا بد من تحليل التفاعل بين مخزون المهارات القائمة واكتساب المهارات أثناء الوظيفة ونشر التكنولوجيا بين الشركات، بالإضافة إلى إجراء بحوث حول طريقة اكتساب العمال للمهارات في المنشآت وطريقة قيام التعلم على قاعدة تعاونية. ولا بد من تحديد الحوافز والاختناقات التي تدعم أو تقيد التعلم في مكان العمل مع إيلاء اهتمام خاص للمرأة وللعمال ذوي المهارات المتدنية أو لغيرهم من العمال المستضعفين. ويمكن للمكتب وللهيئات المكونة أن تضع برامج لتشجيع تنمية المهارات في المجمعات الصناعية ومساعدة المنشآت في الارتفاع في سلسلة القيم وفي عمليات التنمية الاقتصادية المحلية.

## (ج) المهارات من أجل الحد من الفقر في الاقتصاد غير المنظم

٤٤. يقتضي تحسين قابلية الاستخدام لدى الفقراء مزيجاً من عمليات التدخل المتصلة بالمهارات على مستويات متعددة متكيفة مع السياقات الوطنية والمحلية. ولا بد من وضع سياسة تدريب مؤاتية للفقراء لجعل نظم التدريب أكثر مرونة ويسهل الوصول إليها ولتقديم الإرشاد للجهود المتضافرة على مستويات متعددة. ولا بد من تقوية نشاط منظمة العمل الدولية بشأن المهارات واستراتيجيات الحد من الفقر بحيث تقدم مساعدة فعلية على المستوى السياسي. كما أن آليات التمويل التي تهدف بصورة خاصة إلى تحسين فرص الحصول على

<sup>19</sup> أنظر على سبيل المثال:

E. Berman and S. Machin: "Globalization, skill-biased technological change and labour demand, in: E. Lee: "Understanding globalization, employment and poverty reduction", ILO, 2004. D. Te Velde, "Globalisation and education: What do the trade, investment and migration literatures tell us?", London: ODI, 2005.

<sup>20</sup> أنظر: A. Ghose: *Jobs and incomes in a globalizing world*, ILO, 2003.

التدريب أمام الفقراء هي عناصر حاسمة بدورها. وسيسهل اختبار راند للبرامج المؤاتية للفقراء في أثيوبيا ومدغشقر في الجمع بين شتى عناصر عمليات التدخل المتصلة بالمهارات.

٤٥. وتتضمن منهجية برنامج التدريب من أجل التمكين الاقتصادي المؤاتية للفقراء العناصر الرئيسية اللازمة لدعم توليد الدخل وتنمية المجتمع المحلي. ولا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تسهل عملية "إضفاء السمة المؤسسية" و"رفع مستوى" هذه المبادرات القائمة على المجتمع المحلي بحيث تتمكن من أن تخلف أثراً أوسع وأبعد مدى كمبادرة إنمائية وطنية. وتسهم المنهجية أيضاً في عمليات تدخل متكاملة على مستوى قطاع العمالة وعلى مستوى المكتب وتسعى إلى أن تضم مختلف الأدوات والخبرات التي وضعتها مختلف الإدارات في منظمة العمل الدولية. والمنهجية في تطور مستمر في الميدان وتقوم منظمة العمل الدولية بإدماج الدروس الجديدة المستمدة في منهجية عامة منقحة.

#### (د) القابلية للاستخدام لدى الشباب

٤٦. تضع بلدان كثيرة سياسات وبرامج للعمالة بهدف تسهيل انتقال الشباب إلى عمل لائق. وتشجع عمليات التدخل المستهدفة هذه الإدماج الاجتماعي للشباب عن طريق تقديم تدريب يتصل بسوق العمل كجزء من سياسات عامة لسوق العمل النشطة<sup>٢١</sup>. وفي حين بينت عمليات التقييم التي أجريت في البلدان الصناعية عن أثر محدود لهذه البرامج فإن عمليات التقييم الحديثة لسياسات سوق العمل النشطة، التي أجريت في البلدان الانتقالية والنامية قد بينت عن أثر إيجابي على العمالة<sup>٢٢</sup>. وعلى حد ما أوصى به مؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٥)، ستواصل منظمة العمل الدولية تقييم فعالية التدابير المستهدفة التي تشجع الإدماج الاجتماعي للشباب عن طريق تقديم برامج "الفرصة الثانية" من خلال التدريب المتعلق بسوق العمل كجزء من مجموعة خدمات شاملة. ويمكن للشركاء الاجتماعيين أن يضطلعوا بدور هام في جعل هذه التدابير أكثر أنصافاً واستجابة لاشتراطات سوق العمل.

#### (هـ) إدارات الاستخدام

٤٧. إن إدارات الاستخدام، بالإضافة إلى ذلك، هامة لأنها تتصل بقابلية الشباب للاستخدام وباستيفاء احتياجات الاقتصاد غير المنظم. وسيجري وضع دليل بشأن قوانين وسياسات تتعلق بتنظيم وكالات الاستخدام الخاصة. وهناك أيضاً طلبات متزايدة على الدعم التقني والخدمات الاستشارية من الهيئات المكونة في ميادين إضفاء السمة المؤسسية على إدارات التوظيف العامة وتقوية وكالات خدمات التوظيف والمشورة وتنظيم وكالات الاستخدام الخاصة.

#### خامساً - وسائل العمل

٤٨. إن وسائل العمل الرامية إلى تعزيز القابلية للاستخدام عن طريق تحسين المعارف والمهارات هي الإرشاد السياسي وبناء القدرات ووضع الأدوات والمنهجيات وإقامة الشبكات وإجراء البحوث التحليلية.

٤٩. وستقوم منظمة العمل الدولية أيضاً بوضع وتنقيح وتطبيق الأدوات والمنهجيات<sup>٢٣</sup>. وتسهم الأدوات والمنهجيات الجديدة في تطوير قدرة وكفاءات منظمة العمل الدولية كوسيط للمعارف لمساعدة البلدان الأعضاء والشركاء الاجتماعيين.

٥٠. وستجمع المعارف والخبرات وأفضل الممارسات في شبكات بغية تقاسمها مع الهيئات المكونة. وتعزز الشبكات قدرات الهيئات المكونة على الحصول على المعارف وتحديد النهج المفيدة لمقاربة الاهتمامات المشتركة في البلدان في الأقاليم. وهي تحسن الصلات وأوجه التداوب بين المقر والميدان. وقد انضمت منظمة

<sup>21</sup> أنظر: ILO: *Starting right: Decent work for young people*, Geneva, 2004.

<sup>22</sup> أنظر: Auer, et al.: *Active labour market policies around the world*, ILO, 2005, table 9, p. 68.

<sup>23</sup> أنظر على العنوان: [www.ilo.org/public/English/Employment/Skills](http://www.ilo.org/public/English/Employment/Skills).

العمل الدولية إلى شبكة تشغيل الشباب لتشجيع قابلية الاستخدام لدى الشباب. ولديها صلات راسخة مع مركز البحوث والتوثيق للبلدان الأمريكية بشأن التدريب المهني، وهو شبكة مؤسسات تدريب مهنية، كما أن المنظمة تستخدم أنشطتها في مركز تدريب تورينو لتشجيع إقامة الشبكات مع الهيئات المكونة.

٥١. وأنشأت منظمة العمل الدولية مؤخراً شبكة مهارات إقليمية في آسيا والمحيط الهادي يمكن لجميع الهيئات المكونة في الإقليم وللمعاهد التقنية والبحثية أن تصبح شريكة فيها وأن تتقاسم المعارف وتستجيب للشواغل المشتركة. وقد حدد أول اجتماع للمؤسسات الشريكة في جمهورية كوريا في نهاية عام ٢٠٠٥ الاحتياجات الملحوسة للهيئات المكونة، من قبيل إقامة نظام سليم لإصدار الشهادات في المهارات بغية الإقرار بمهارات العمال المهاجرين.

٥٢. وسيقوم التعاون التقني ببناء قدرات الهيئات المكونة على تعزيز القابلية للاستخدام. وستقدم المساعدة التقنية في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق ووفقاً للأولويات التي تحددها البلدان في مجال تنمية وتدريب الموارد البشرية.

## سادساً - استنتاج

٥٣. بالإشارة إلى النهج القائم على المهارات والمعارف لمقاربة القابلية للاستخدام والأولويات في المستقبل، قد ترغب اللجنة في أن تقدم الإرشاد للمكتب بشأن طريقة استخدام قدراته على أفضل وجه في تقديم الإرشاد السياسي وبناء القدرات ووضع الأدوات والمنهجيات وإقامة الشبكات وإجراء البحوث التحليلية وفي العمل على نحو وثيق في أن معاً مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

جنيف، ٨ شباط/فبراير ٢٠٠٦

وثيقة مقدمة للنقاش والاسترشاد.