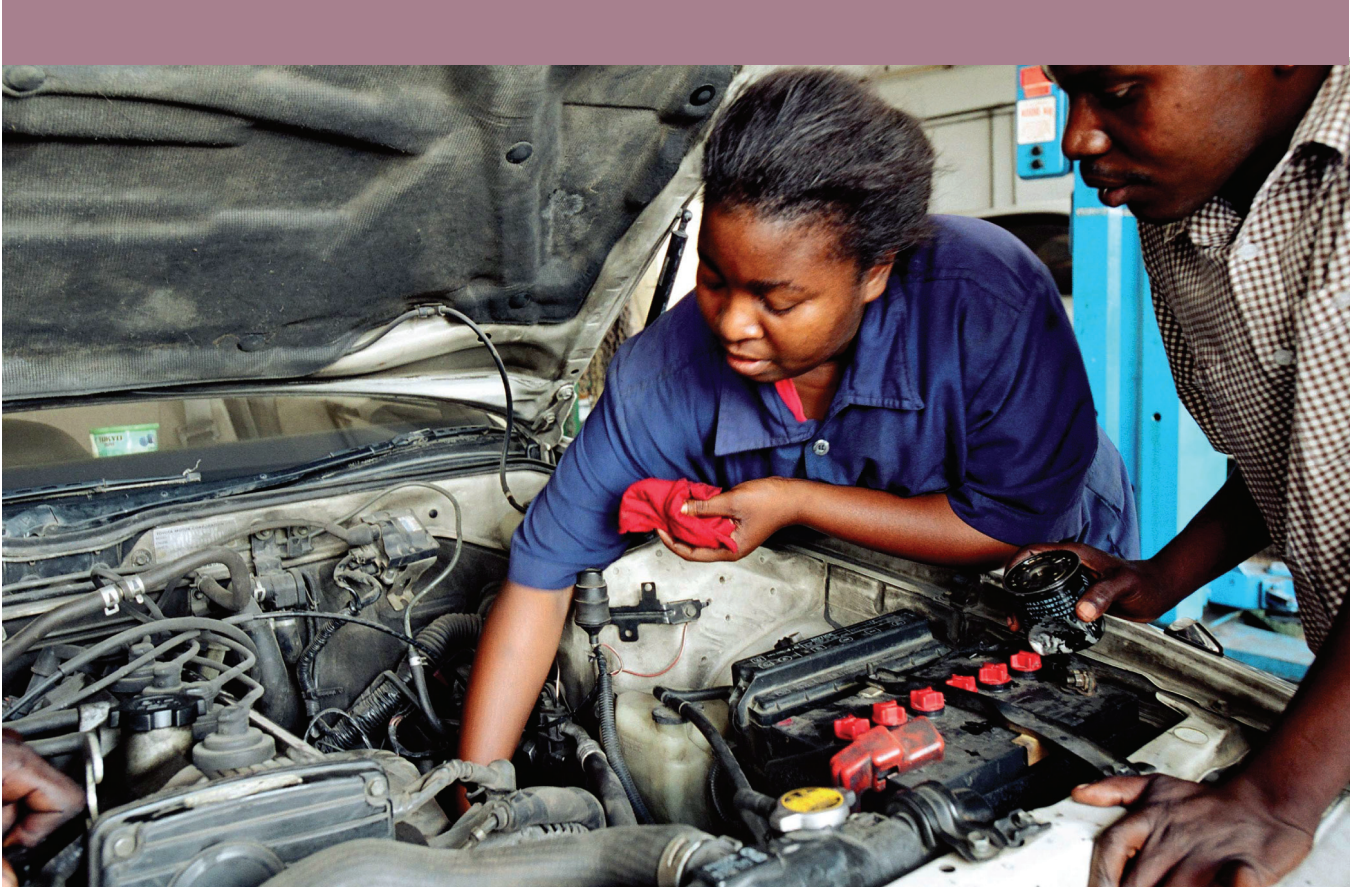




منظمة
العمل
الدولية
جنيف

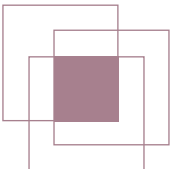
تنظيم المشاريع وتنمية المهارات والتمويل



شاب يتعلم ميكانيك السيارات القديمة في ورشة مركز دار السلام الإقليمي للتدريب والخدمات المهنية.

٢.٧ تعزيز المهارات والقابلية للاستخدام: تسهيل الوصول إلى الاقتصاد المنظم

■ يبحث هذا الموجز العوائق التي تحول دون الارتقاء بالمهارات في الاقتصاد غير المنظم: بدءاً من عدم اتساق السياسات على المستوى الكلي، مروراً بمواطن الضعف المؤسسي لدى مقدمي التدريب على المستوى المتوسط، ووصولاً إلى الأداء غير الملائم وغير المرن على المستوى الجزئي. ويسلط الموجز الضوء على مجموعة من ابتكارات السياسات من مختلف أنحاء العالم فتحت منافذ للاندماج في التيار الرئيسي للاقتصاد. وتشمل هذه المنافذ تعزيز قدرة مقدمي الخدمات الموجودين على الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم؛ الاعتراف بالمهارات المكتسبة في الاقتصاد غير المنظم؛ التنسيق بين سياسات الموارد البشرية وغيرها من سياسات الاقتصاد الكلي لضمان مواءمة أفضل للعرض والطلب؛ تحسين نوعية المهارات ونقلها وزيادة أهميتها لتلبية احتياجات العاملين حالياً في الاقتصاد غير المنظم.



التحديات الرئيسية

- التدريب على المهارات والسمة غير المنظمة
- قلة الاتساق بين السياسات العامة وسياسات الموارد البشرية
- ضعف قدرة مقدمي خدمات التدريب الموجودين على تلبية احتياجات الاقتصاد غير المنظم
- نظم التعليم والتدريب المهنيين في القطاع العام
- المنظمات غير الحكومية
- مقدمو خدمات التدريب في القطاع الخاص
- نظم التلمذة الصناعية غير الرسمية
- عدم التوافق بين العرض والطلب: مواءمة التدريب
- عدم الوصول إلى التدريب
- تقديم التدريب بشكل غير ملائم
- استبعاد الفئات المستضعفة من النساء
- عدم الاعتراف بالمهارات المكتسبة في الاقتصاد غير المنظم

● من شأن الارتقاء بالمهارات أن يكسب العمال ومنظمي المشاريع في الاقتصاد غير المنظم فوائد مباشرة وأن يدعم في الوقت نفسه استراتيجيات الخروج من السمة غير المنظمة على المدى المتوسط

■ **التدريب على المهارات والسمة غير المنظمة.** يمكن للارتقاء بالمهارات أن يكون قناة رئيسية لتحسين الإنتاجية والمدخيل في الاقتصاد غير المنظم وأن يتيح فرصاً لإقامة روابط مع الاقتصاد المنظم. ويمثل الارتقاء بالمهارات عنصراً هاماً لبناء القدرات داخل أطر النمو المؤاتي للفقراء ودعمها قوياً لاستراتيجيات تمكين الانتقال إلى السمة المنظمة. وفي إطار نهج متكامل يشمل التدريب على الأعمال والائتمان وأوجه الدعم اللاحق للتدريب وضمن إطار قانوني وتنظيمي داعم لتنمية القطاع الخاص، يمكن للتدريب على المهارات أن يدعم استراتيجيات الاندماج في التيار الرئيسي للاقتصاد على المدى المتوسط وأن يقدم في الوقت نفسه منافع مباشرة إلى منظمي المشاريع والعاملين في الاقتصاد غير المنظم. ويمكن للمهارات التقنية والمهنية، مثلاً، أن تحسن نوعية المنتج وتقلل من الإهدار وتشجع على الابتكار. ويمكن لمهارات تنظيم المشاريع التجارية أن تحسن الصحة والسلامة المهنتين وتشجع على تحسين ظروف العمل. ومن شأن مهارات العمل الأساسية أن تحسن المعرفة الوظيفية للقراءة والكتابة والحساب، بينما يمكن لمهارات التمكين ذات الصلة، مثل التفاوض والاتصال وحل المشاكل وبناء الثقة، أن تزيد من القدرة التفاوضية وتعزز صنع القرار. وبالنسبة للاقتصادات الوطنية، يمكن للارتقاء بالمهارات أن يحد من أوجه نقص اليد العاملة في القطاعات عالية النمو ويشجع الاستثمار الأجنبي المباشر ويحسن القدرة التنافسية على الصعيد العالمي ويحفز الابتكار والنمو الاقتصادي. إضافة إلى ذلك، من شأن الارتقاء بالمهارات أن يجعل الاقتصادات المحلية أكثر ديناميكية ويساهم في إدماج الأنشطة الاقتصادية الممارسة في الاقتصادات غير المنظمة في سلاسل القيم الوطنية والدولية.

ومع ذلك، يجب التغلب على العديد من التحديات على مستوى السياسات والمؤسسات والاقتصاد الجزئي ليتسنى للتدريب على المهارات تحسين إنتاجية المنشآت وقابلية العمال للاستخدام وكفاءاتهم والإسهام في اندماجهم في الاقتصاد المنظم. وترتبط المشاكل المتعلقة بالوصول إلى التدريب وملاءمة المهارات وتكاليف التدريب وجودة المهارات بالاقتصاد غير المنظم بقدر ما هي وثيقة الصلة بالاقتصاد المنظم، ولا سيما بالنظر إلى خصائص العديد من الأنشطة في الاقتصاد غير المنظم. وبينما تتنوع أنشطة الاقتصاد غير المنظم، من قطاعات ديناميكية إلى أنشطة كفافة، في الطرف الأكثر تهميشاً، فإن انخفاض حواجز النفاذ إلى الأسواق يزيد من

حدة تشبعها والمنافسة فيها. ومن شأن تدني الإنتاجية وضعف المركز في الأسواق وانخفاض الأجور ومحدودية الوصول إلى موارد الإنتاج أن تهدد باستمرار استدامة المنشآت والأنشطة المتمركزة في الطرف الأدنى.

وبالنسبة للنساء العاملات في الاقتصاد غير المنظم، قد تكون المشاكل أكثر حدة. فغالباً ما يبدأ التمييز في الحصول على التعليم والمهارات في مرحلة مبكرة من مراحل الحياة معيقاً بذلك الخيارات الاقتصادية في مرحلة البلوغ. وغالباً ما ينعكس تقسيم الأعمال المنزلية بين الجنسين على الأنشطة الاقتصادية مع ارتباط العديد من المهن الأنثوية بالمسؤوليات المنزلية. ونظراً للمجموعة المحدودة من المهن وفرص العمل المتاحة للنساء، فإنهن عادةً ما تحصرن في هوامش الحياة الاقتصادية في مزاوله عمل متدني الأجر وشديد الهشاشة. وحتى في الاقتصاد غير المنظم، فإن النساء بالمقارنة مع الرجال، غالباً ما يكسبن دخلاً أدنى ويحظين بأصول ومهارات وخيارات توظيف أقل ويمتلكن منشآت أكثر هشاشة (انظر الموجز المتعلق بالمساواة بين الجنسين).

وبسبب الاعتماد على قاعدة متدنية المهارات، يبقى العديد من النساء والرجال على حد سواء حبيسي حلقة مفرغة قوامها تدني المهارات والإنتاجية والفقير. وثمة حواجز عديدة توطد هذه القاعدة متدنية المهارات: فرص التدريب المحدودة، وعدم الإلمام بالقراءة والكتابة الذي يُعتبر عائقاً أمام الوصول إلى التدريب المهني، وارتفاع تكاليف التعليم والتدريب الرسميين، وعدم مرونة العديد من مقدمي التدريب لتلبية احتياجات فئات معينة في الاقتصاد غير المنظم مثل الشباب والنساء الفقيرات والأشخاص ذوي الإعاقة والفقراء والأمية.

ولكي يفي التدريب على المهارات بإمكاناته في أن يصبح عنصراً مهماً يدعم الاندماج في التيار الرئيسي للاقتصاد، لا بد من التغلب على عدد من التحديات المطروحة على مستوى السياسات والمؤسسات. وسيستعرض هذا الموجز سبعة تحديات رئيسية سيتم تناولها أيضاً في الجزء المخصص للنهج الناشئة، وهي كما يلي: (١) على مستوى السياسات (خاصة عدم تنسيق السياسات داخل أطر السياسات الأوسع نطاقاً وكذلك الحاجة إلى مواءمة سياسات الموارد البشرية للوصول إلى الاقتصاد غير المنظم)؛ (٢) مواطن ضعف مقدمي التدريب الموجودين وقدرتهم على الاتصال بالاقتصاد غير المنظم؛ (٣) الحاجة إلى تعزيز مواءمة التدريب الذي تقدمه مراكز التدريب والحد من عدم التوازن بين نتائج التدريب وفرص العمالة؛ (٤) معالجة مشاكل الوصول إلى التدريب على المهارات؛ (٥) تقديم التدريب على نحو غير ملائم؛ (٦) استبعاد الفئات المستضعفة والحاجة إلى تعزيز النتائج المنصفة؛ (٧) عدم الاعتراف بالمهارات الموجودة المقدمة والمكتسبة في الاقتصاد غير المنظم.

■ **قلة الاتساق بين السياسات العامة وسياسات الموارد البشرية.** تصمم الحكومات سياسات الموارد البشرية وسياسات التدريب على المهارات بهدف الوفاء بالتزاماتها المتعلقة بالتعليم وتعلم الحياة باعتباره حقاً من حقوق الإنسان الأساسية وكذلك لتحقيق الأهداف الاقتصادية والإنمائية الأوسع نطاقاً. ومثالاً، ينبغي ربط سياسة التدريب على المهارات بشكل متسق بالسياسات الاقتصادية الأوسع نطاقاً، بما فيها السياسات القطاعية والتجارية والزراعية والصناعية وكذلك السياسات المرتبطة بنمو القطاع الخاص. غير أن هذا الهدف المثالي نادراً ما يتحقق، مما يتسبب في عدم توافق كبير بين الطلب على المهارات وعرضها. ويمكن أن تنشأ عن ثغرات السياسات على المستوى الكلي بيئة غير مواتية لتكوين المهارات للإسهام في الخروج من السمة غير المنظمة. وينبغي أن يكون التدريب على المهارات جزءاً من مجموعة متكاملة أوسع نطاقاً من تدابير السياسات المدمجة في إطار إنمائي متمحور حول العمالة. وغالباً ما يسفر إطار من أطر الاقتصاد الكلي موجه نحو نمو اقتصادي كثيف رأس المال عن تكاليف عالية من حيث العمالة، لا سيما بين الفقراء. ويمكن لعدم التنسيق بين النمو الاقتصادي وسياسة العمالة واستراتيجيات الحد من الفقر أن يحرم الفقراء من الانتفاع من النمو الاقتصادي والمشاركة فيه في الوقت نفسه. وغالباً ما تتعذر أو تنفذ بشكل غير مناسب استراتيجيات النمو المؤاتي للفقراء التي تشدد على الدور المركزي للارتقاء بالمهارات في بناء قدرات الفقراء.

● ينبغي ربط سياسة التدريب على المهارات بشكل متسق بالسياسات الاقتصادية الأوسع نطاقاً، بما فيها السياسات القطاعية والتجارية والزراعية والصناعية وكذلك السياسات المرتبطة بنمو القطاع الخاص.

● **توجّه الموارد الوطنية للتدريب على المهارات غالباً نحو الاقتصاد المنظم** مهمةً بذلك شرائح واسعة من العاملين في أوضاع غير منظمة

وينبغي أيضاً ربط سياسات التدريب على المهارات بفعالية سياسات نمو القطاع الخاص. ومن شأن إجراءات التسجيل المرهقة والمعقدة والمكلفة أن تكبح نمو القطاع الخاص وتثبط العزم على تسجيل المشاريع غير المنظمة. ويمكن فعلاً أن تكون فرص التدريب على المهارات حافزاً ضمن هيكل عام للحوافز التي تشجع تسجيل المنشآت غير المنظمة (انظر أيضاً الموجز المتعلق بالمنشآت غير المنظمة). وعلى صعيد سياسة المهارات نفسها، قد توجّه الموارد أساساً نحو الاقتصاد المنظم مهمةً أعداداً هائلة من العمال ومنظمي المشاريع في الاقتصاد غير المنظم. ومن الضروري إعادة توجيه السياسات ومؤسسات التدريب على المهارات إلى حد كبير إذا أريد لأهداف الحد من الفقر وتوفير العمل اللائق أن تتحقق، وإن كان الاقتصاد غير المنظم بمجرد حجمه وعدم تجانسه يزيد الأمر تعقيداً.

■ **ضعف قدرة مقدمي خدمات التدريب الموجودين على تلبية احتياجات الاقتصاد غير المنظم.**

توجد أنواع كثيرة من مقدمي خدمات التدريب. ولكن القليل منهم يتسم بما يكفي من المرونة والتنوع في تقديم خدماتهم أو من الاستجابة لطلبات سوق العمل أو من فعالية التكلفة لتلبية احتياجات العاملين والفاعلين في الاقتصاد غير المنظم. ومن اللازم إجراء استعراض موجز لمجموعة مقدمي خدمات التدريب على المهارات لإبراز مواطن الضعف الكامنة في تقديم الخدمات في الاقتصاد غير المنظم.

● **يتسم القليل من مقدمي خدمات التدريب على المهارات بما يكفي من المرونة والتنوع في تقديم خدماتهم أو من الاستجابة لطلب سوق العمل أو من فعالية التكلفة لتلبية احتياجات العاملين والفاعلين في الاقتصاد غير المنظم**

● **نظم التعليم والتدريب المهنيين في القطاع العام.** أنشئت هذه النظم في كثير من الأحيان لخدمة احتياجات الاقتصاد المنظم. وغالباً ما تتطلب مستويات لا يستهان بها من التعليم المحصل من قبل، بما في ذلك القراءة والكتابة والحساب والتعليم الثانوي، ما يؤدي إذن إلى تهميش شريحة واسعة من الفقراء من الاستفادة من هذه النظم. وعادة ما تستغرق الدورات التدريبية مدة زمنية أطول، وهي بذلك لا تستجيب لاحتياجات الفقراء الذين يحتاجون إلى كسب دخل باستمرار. ويقتصر المحتوى في معظم الأحيان على الصناعات المهنية مثل النجارة أو الميكانيك مع توجه شبه منعدم نحو العامل لحسابه الخاص. وأما بالنسبة للنساء، فغالباً ما تكون الخيارات محدودة أكثر، ما يكرس تجزؤ سوق العمل والفصل المهني. وغالباً ما تنتقد نظم التعليم والتدريب المهنيين في القطاع العام أيضاً لكونها تخضع للعرض ولا تستجيب لطلبات سوق العمل واحتياجات القطاع الخاص.

● **المنظمات غير الحكومية (مقدمو خدمات التدريب غير الرسميين)،** لها صلات وثيقة بالمجتمعات المحلية وغالباً ما تسد الثغرات في تقديم خدمات التعليم والتدريب المهنيين بتوجيه خدماتها صوب المناطق المحرومة والريفية. وتحظى المنظمات غير الحكومية بميزة أنها أقل بيروقراطية وأكثر مرونة من مقدمي الخدمات في القطاع العام، وإن كان نطاق عملها في الغالب أضيق بكثير. وغالباً ما تواجه المنظمات غير الحكومية ذات التوجه الاجتماعي مشاكل عدم الاستجابة لطلبات الاقتصاد المحلي والقطاع الخاص. وتقدم عادةً دورات تدريبية طويلة موجهة نحو العمالة بأجر. وتتسم منظمات أخرى بتوجه قوي نحو الأعمال وروابط بالقطاع الخاص وتقدم دورات تدريبية قصيرة يوجهها الطلب. وتواجه المنظمات غير الحكومية بجميع أنواعها تحدي إيجاد تمويل خارجي، وقد يزيد من محدودية تأثيرها افتقارها إلى معايير ملائمة لانتقاء المتدربين ودعمها المحدود لهم بعد التدريب.

● **مقدمو خدمات التدريب في القطاع الخاص** يقدمون عادةً دورات تدريبية مكّلة للدورات التي يقدمها نظراً فهم في القطاع العام، بما في ذلك المهارات المكتبية ومهارات تنظيم المشاريع ومهارات تكنولوجيا المعلومات. وغالباً ما تتسبب هيكل الرسوم وشروط الالتحاق في عدم إتاحة هذه الدورات للعاملين في الاقتصاد غير المنظم وإن كان محتواها ذا أهمية كبيرة للعاملين لحسابهم الخاص ومنظمي المشاريع. وتشارك المنشآت الخاصة أيضاً في التدريب رغم أنه موجه في المقام الأول إلى قوتها العاملة أو مستويات مختلفة من سلسلة عقودها من الباطن، بما في ذلك العمل في المنزل في الطرف الأسفل من سلسلة القيم. وبينما ينحصر التدريب عادةً في منتج معين أو خدمة معينة، فإنه يطلع الفاعلين في الاقتصاد غير المنظم على الممارسات التجارية الفعالة ومراقبة الجودة وخصائص

التصميم. ونظراً لأن قاعدة المهارات المتدنية وانعدام التجهيزات لا يستقطبان المشاريع المنظمة، فإن تمديد التدريب على الأعمال في الاقتصاد غير المنظم محدود.

● **نظم التلمذة الصناعية غير الرسمية.** هذه النظم أحد أكبر مصادر اكتساب المهارات في الاقتصاد غير المنظم، وهي موجودة في العديد من البلدان النامية، خاصة في أفريقيا. وقد تطورت على مدى زمني طويل ولها جذور قوية في الوسط الاجتماعي والثقافي للعديد من المجتمعات. ولئن كانت الروابط الأسرية مهمة وكذلك مكانة المعلم الحرفي في المجتمع المحلي، فإن التلمذة الصناعية، باعتبارها نظاماً يقدم تدريباً أولاً على صنعة أو مهنة، ظلت تتطور على مدى العقود الماضية مولدة قواعد جديدة وموسعة أنشطتها في غالب الأحيان لتشمل مهنة عصرية جديدة مثل ميكانيك السيارات أو الخدمات الكهربائية. وينتقي المعلمون الحرفيون متدريبيهم بعناية استناداً إلى الشبكات الاجتماعية والسمات الشخصية مثل الموهبة أو الكفاءة أو الأمانة ويستند بعضهم إلى المستوى التعليمي. ويقوم التدريب نفسه على الملاحظة ويشدد على التعلم بالممارسة. ويختلف مستوى المحتوى النظري باختلاف المهنة ولكنه عادة ما يظل ثانوياً. وتحكم التلمذة الصناعية قواعد وأعراف معظمها غير مكتوب. وتتطوي التلمذة الصناعية على مزايا عديدة: فهي أقل تكلفة من الأساليب الأخرى ويمكن التلامذة الصناعيين من إقامة شبكات اجتماعية وشبكات أعمال وتغطي أيضاً مجموعة من المهارات مثل تحديد التكاليف والتسويق والعلاقات بين المورد والمستهلك والمواقف في العمل، وتعرف المتدرب في الوقت نفسه بثقافة الأعمال. غير أن عيوباً هامة تشوب التلمذة الصناعية. فقد تكون ظروف العمل فيها قاسية والأجور متدنية وساعات العمل طويلة مع التعرض لخطر الاستغلال من جانب المعلمين الحرفيين. ولما كان المحتوى النظري ضئيلاً في غالب الأحيان والتعلم قائماً على الملاحظة والتكرار، فإن التلميذ الصناعي لا يكتسب فهماً أوسع لنظرية الصنعة ولا يُشجّع على الابتكار والتنوع. والجدير بالذكر أن التلمذة الصناعية توجه أساساً إلى الفتيان وليس إلى الفتيات لأنها مترسخة في التقاليد الاجتماعية والثقافية رغم أن بعض أنواع التدريب المرتبط بالتلمذة الصناعية تجري في مهن تسيطر عليها الإناث مثل الحلاقة والطرز. وبما أن اتفاق التدريب محكوم بقواعد غير رسمية، فإن انعدام التنظيم الرسمي وإصدار الشهادات يعني أن التلامذة الصناعيين لا يكتسبون مهارات موحدة في غالب الأحيان. علاوة على ذلك، تختلف جودة التدريب اخلافاً كبيراً بحسب المهارات التربوية التي يتميز بها المعلمون الحرفيون إذ يكون بعضهم قد حصل على تعليم ثانوي أو تلقى تعليماً وتدريباً مهنيين، في حين يكون المستوى التعليمي لبعضهم الآخر أدنى من ذلك بكثير. ويجب أن تحرص محاولات تعزيز التلمذة الصناعية والارتقاء بها على عدم الإخلال بالقواعد غير الرسمية التي تحكم الإطار المؤسسي وهيكل الحوافر اللذين يوجهان العلاقة الحساسة بين المعلم الحرفي وتلميذه.

● يمثل التدريب في إطار التلمذة الصناعية غير الرسمية أحد أكبر مصادر اكتساب المهارات في الاقتصاد غير المنظم

● يجب أن تحرص محاولات تعزيز التلمذة الصناعية غير الرسمية باعتبارها نظاماً للتدريب على عدم الإخلال بالقواعد غير الرسمية التي تحكم الإطار المؤسسي وهيكل الحوافر اللذين يوجهان العلاقة الحساسة بين المعلم الحرفي وتلميذه

■ **عدم التوافق بين العرض والطلب:** مواءمة التدريب. من الانتقادات الموجهة إلى العديد من مقدمي خدمات التدريب سواء في الاقتصاد المنظم أو الاقتصاد غير المنظم كونهم يميلون إلى الانقياد للعرض ولا يأبهون إلا قليلاً بطلب سوق العمل أو لا يستجيبون إلى القطاعات عالية النمو والابتكارات التكنولوجية. وفي كثير من الأحيان، يكون مستوى الحوار الاجتماعي والشرارات مع القطاع الخاص منعماً أو غير كاف في تحديد الطلب على المهارات. ويزيد سوء تشغيل نظم معلومات سوق العمل من تفاقم التنبؤ غير الصحيح بالاحتياجات إلى المهارات ونقصها. وعلى الصعيد المجتمعي، يسهم عدم إجراء تحليل سوقي للاقتصاد المحلي قبل التدريب في وجود فائض في عرض المهارات في بعض الوظائف متسبباً في تشبع الأسواق

وانخفاض عائدات الدخل. وبالنسبة للنساء بوجه خاص، اللواتي يتركزن عادة في مجموعة قليلة من الأنشطة الاقتصادية، غالباً ما لا تتوفر الإرشادات اللازمة لتحديد المهارات التي تدر مزيداً من الربح ويكثر الطلب عليها وتكون عادة غير تقليدية.

■ **عدم الوصول إلى التدريب.** كما ورد أعلاه فيما يتعلق بالاتصال المحدود لمقدمي خدمات التدريب الموجودين، تؤدي العوائق المالية وغير المالية دوراً هاماً في عرقلة الوصول إلى تنمية مهارات الأشخاص في الاقتصاد غير المنظم. وتشكل الشروط الصارمة للالتحاق بالتدريب والرسوم المرتفعة وكذلك كلفة الفرص الضائعة من حيث الدخل المعيشي عوائق رئيسية أمام الارتقاء بالمهارات في الاقتصاد غير المنظم. ومن العوائق غير المالية الهامة أمام التدريب تدني مستوى التعليم في الاقتصاد غير المنظم. وتكرس قلة الاستثمار في التعليم الأساسي وارتفاع معدلات الأمية استبعاد الكثير من العاملين في الاقتصاد غير المنظم من التيار الرئيسي للاقتصاد.

■ **تقديم التدريب بشكل غير ملائم.** غالباً ما يحتاج العاملون في الاقتصاد غير المنظم، بمن فيه الأميون، إلى أساليب تربوية مختلفة. وثمة في الغالب عرض محدود للدورات التدريبية القصيرة والمكثفة التي تليها متابعة وتربط التدريب العملي بالتدريب النظري. وغالباً ما تكون تقنيات التوضيح وزيارات الاطلاع والتعلم داخل المنشأة وفرص التعلم عن بعد، لا سيما بالنسبة للذين يعيشون في المناطق النائية والمناطق الريفية، أكثر ملاءمة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم، ولكنها لا تتاح لهم إلا نادراً. ومن الأهمية بمكان توفير جداول زمنية مرنة لتقديم التدريب للنساء نظراً لمسؤولياتهن المنزلية.

■ **استبعاد الفئات المستضعفة من النساء.** تُمثّل النساء غالباً تمثيلاً غير متناسب في الاقتصاد غير المنظم ويتمركزن عادة في الطرف الأكثر تهميشاً. وقاعدة مهارات النساء المحدودة نتيجة قلة فرص الحصول على التعليم عامل رئيسي وراء هذه الظاهرة. فمعدلات محو الأمية العالمية بين النساء تقل عنها بين الرجال رغم أن فجوة الأمية بدأت تضيق إلى حد ما بين الفتيات والفتيان نتيجة الجهود التي تبذلها البلدان في إطار الهدف الثاني من الأهداف الإنمائية للألفية. ويشكل توزيع العمل بين الجنسين في الأسرة المعيشية، الذي غالباً ما تكون المرأة في إطاره المسؤولة الرئيسية عن المحيط المنزلي، عائقاً لا يُستهان به أمام حصول المرأة على فرص التدريب. ولا يزال الفصل المهني القائم على نوع الجنس مستمراً بسبب القوالب النمطية كما أنه يحد من فرص وصول المرأة إلى التدريب والتلمذة الصناعية غير الرسمية في العمل غير التقليدي. وانعدام فرص رعاية الأطفال وقلة إعانات التدريب الموجهة وانعدام بدلات النقل والجداول الزمنية والمواقع غير المرنة للتدريب كلها عوائق شديدة تحول دون اكتساب العديد من النساء لمهارات جديدة. ويمكن أن تتضاعف هذه العوائق عند وجود حواجز ثقافية تقيد حركة المرأة. ولكن النساء لسن وحدهن المستضعفات أمام الاستبعاد الاجتماعي والوصول المحدود إلى التدريب على المهارات. فالأشخاص الذين يعيشون في المجتمعات الريفية والأشخاص ذوو الإعاقة والعمال المهاجرون والعمال المسنون والأقليات الإثنية ومجموعات الشعوب الأصلية والشباب يُعدون من بين الأشخاص الذين غالباً ما يقعون أيضاً في شرك حلقة مفرغة من الوظائف متدنية المهارات والإنتاجية.

● قد ينقاد مقدمو خدمات التدريب في الاقتصاد المنظم وغير المنظم للعرض دون إيلاء اهتمام كاف لطلب سوق العمل وإجراء تحليل له

● تعيق مجموعة متنوعة من الحواجز المالية وغير المالية وصول العاملين في الاقتصاد غير المنظم إلى تنمية المهارات

● غالباً ما يحتاج العاملون في الاقتصاد غير المنظم، بمن فيهم الأميون، إلى أساليب تربوية مختلفة

● تستند قاعدة المهارات المحدودة للنساء في الاقتصاد غير المنظم إلى عدد من العوامل منها الالتحاق المحدود بالمدارس والمسؤوليات المنزلية غير مدفوعة الأجر والمجموعة القائمة على نوع الجنس والضيق من المهارات والخيارات والمهن المتاحة لهن

● لا توجد سوى آليات قليلة لإقرار المهارات المكتسبة في الاقتصاد غير المنظم

■ **عدم الاعتراف بالمهارات المكتسبة في الاقتصاد غير المنظم.** يواجه الأشخاص العاملون في الاقتصاد غير المنظم الذين تتاح لهم فرص العمل في الاقتصاد المنظم عائقاً هاماً يتمثل في عدم الاعتراف بالمهارات التي اكتسبوها في الاقتصاد غير المنظم. وعادة ما تحظى المهارات بالاعتراف اجتماعياً ولكن ذلك لا يشمل سوى الشبكات الاجتماعية والجوار المحلي. ولا توجد سوى آليات قليلة لتقييم المهارات بغض النظر عن مكان اكتسابها، ما سيسمح للعديد من العاملين في الاقتصاد غير المنظم بالوصول إلى نظم التدريب الرسمية ووظائف الاقتصاد المنظم. وتكتسي عمليات إصدار الشهادات وتقييم المهارات أهمية لإقرار المهارات المكتسبة والسماح لأصحاب العمل بالاعتراف بسهولة أكبر بكفاءات طالبي الوظائف ومهاراتهم سواء في الاقتصاد المنظم أو غير المنظم.

النُهج الناشئة والممارسات الجيدة

- ابتكارات السياسات وتنسيق السياسات
- تحسين قدرة مقدمي خدمات التدريب على تلبية احتياجات الاقتصاد غير المنظم

- نظم التعليم والتدريب المهنيين في القطاع العام
- مقدمو خدمات التدريب في القطاع الخاص
- المنظمات غير الحكومية
- الارتقاء بنظم التلمذة الصناعية غير الرسمية

- زيادة مواءمة التدريب
- تعزيز الوصول إلى المهارات
- تحسين تقديم التدريب
- ضمان تحقيق نتائج عادلة
- الاعتراف بالتعلم المحصل سابقاً

● يمكن أن يكون التدريب على المهارات جزءاً من مجموعة واسعة من الحوافز لدعم الخروج من السمة غير المنظمة

لطالما كان من الواضح أن الارتقاء بالمهارات يمكن أن يؤدي دوراً في تسهيل التقدم الاجتماعي والاقتصادي. وبدأ أيضاً يتضح أكثر فأكثر أن تنمية المهارات عنصر رئيسي في دعم الانتقال إلى السمة المنظمة وفتح منافذ للدخول إلى التيار الرئيسي للاقتصاد. وتبرز مجموعة الأدوات والممارسات الجيدة واستراتيجيات المشاريع وابتكارات السياسات التالية السبل التي سعت بها الحكومات والشركاء الاجتماعيون إلى مواجهة التحديات المحددة في الجزء السابق.

■ **ابتكارات السياسات وتنسيق السياسات.** أبرز عدد من الصكوك الحديثة لمنظمة العمل الدولية دور التدريب على المهارات في تحسين قابلية العمال للاستخدام وإنتاجية المنشآت بغية تحويل أنشطة الكفاف الهامشية إلى نشاط من أنشطة التيار الرئيسي للاقتصاد (انظر الموارد للاطلاع على هذه الصكوك).

وينبغي أن يكون التدريب على المهارات والتعليم جزءاً من مجموعة أوسع تندرج ضمن استراتيجيات عمالة وتنمية واسعة النطاق على مستوى الاقتصاد الكلي. وينبغي إدماج سياسات فعالة للموارد البشرية مصممة من أجل بناء قدرات الفقراء والمهمشين في أطر إنمائية وطنية أوسع نطاقاً مثل خطط التنمية الوطنية واستراتيجيات النمو المؤاتي للفقراء والتزامات الأهداف الإنمائية للألفية والبرامج القطرية للعمل اللائق.

ومن الحاسم توفير بيئة اقتصاد كلي مؤاتية مبدؤها الأساسي توليد العمالة إذا أُريد للتدريب على المهارات أن يحقق إمكاناته لتشجيع الخروج من السمة غير المنظمة. وينبغي أيضاً تنسيق سياسات المهارات مع مجموعة من السياسات الأخرى، بما فيها السياسات الضريبية والتجارية والصناعية والقطاعية والزراعية.

ويمكن أيضاً أن تؤدي تدابير السياسات الرامية إلى تعزيز نمو القطاع الخاص دوراً رئيسياً. ويمكن لإجراءات التسجيل المبسطة والحوافز الضريبية وحماية قانون العمل والمعلومات عن الأسواق والوصول إلى الخدمات الاستشارية في مجال المال والأعمال والابتكار التكنولوجي والوصول إلى الحماية الاجتماعية، عند اقترانها بفرص التدريب، أن توفر حوافز هامة لتنظيم المنشآت في الاقتصاد غير المنظم (انظر أيضاً الموجز المتعلق بالمنشآت غير المنظمة).

وعلى صعيد سياسات الموارد البشرية نفسها، يمكن للحكومة أن تفعل الكثير لكي تصبح نظم التدريب أكثر استجابة لطلب سوق العمل. ويشمل ذلك إنشاء آليات للحوار الاجتماعي، مثلاً من خلال اللجان الثلاثية المعنية بسياسات التدريب الوطنية للإشراف على استراتيجيات التدريب، وإقامة شراكات بين القطاعين الخاص والعام، وتجديد نظم معلومات سوق العمل، وتوجيه وصولهم إلى الاقتصاد غير المنظم، وزيادة التنسيق بين السياسات المتعلقة بالطلب وسياسات الموارد البشرية.

وفي الهند، حيث تتركز القوة العاملة أساساً في الاقتصاد غير المنظم، أفضت معدلات النمو المرتفعة في بعض القطاعات إلى نقص حاد في المهارات. وتسعى لجنة التخطيط في الهند إلى معالجة ثغرات المهارات وتلبية طلب أصحاب العمل في الهند على المهارات الأساسية والتقنية. ويجري توسيع البنية التحتية التعليمية وتعزيز الروابط بقطاع الصناعة والخدمات والزراعة. ويندرج في استراتيجية هذه اللجنة تطوير إصدار الشهادات وإقامة الشراكات بين القطاعين الخاص والعام وإنشاء نظم التدريب الصناعي وتقديم دورات تدريبية قصيرة ومكثفة على المهارات إلى الفئات المحرومة وكلك توفير الموارد للبحث والابتكار التكنولوجي. وسيُختبر من خلال تنفيذ هذه الاستراتيجية عدد من منهجيات توفير المهارات.

واعتمدت في الصين تدخلات موجهة لفائدة العمال الريفيين لتسهيل التحاقهم بوظائف منظمة. و«برنامج قطرات الندى» برنامج للتدريب على المهارات يشجع العمال الريفيين على الهجرة إلى المناطق الحضرية التي تعاني من نقص في المهارات. ومن خلال مزيج من التدريب والإعانات والمساعدة على الانتقال إلى المناطق الحضرية، يدخل البرنامج في إطار استراتيجية أوسع نطاقاً للتخفيف من حدة الفقر.

وسعت جامايكا إلى معالجة انتاجيتها المتدنية من خلال الارتقاء بالمهارات. وأظهر التحليل أن الاقتصاد يعاني من تدني قاعدة المهارات وعدم استيعاب التكنولوجيا وتدني نوعية التعليم واتساع نطاق الاقتصاد غير المنظم وقلة تنوع الأنشطة الاقتصادية. وأنشأت خطة التنمية الوطنية حوافز لتنمية المنشآت وإطاراً وطنياً للمؤهلات. ويؤدي الحوار الاجتماعي دوراً رئيسياً، خاصة في تشغيل مركز الإنتاجية في جامايكا، وهو هيئة ثلاثية تساعد على تشخيص ثغرات الإنتاجية والتنافسية ووضع حلول فعالة.

وتهدف الاستراتيجيات الاقتصادية المؤاتية للفقراء في غانا إلى الارتقاء بالاقتصاد غير المنظم. وقد وضعت هياكل ثلاثية من خلال برنامج غانا النموذجي للعمل اللائق الذي نفذ خططاً للتنمية الاقتصادية المحلية. وشكل التدريب على المهارات عنصراً محورياً في إطار الاستراتيجية العامة لمساعدة المنشآت الصغيرة على الارتقاء بأعمالها وتوسيعها إلى الاقتصاد المنظم. وسهلت الشراكات بين القطاعين العام والخاص مزيداً من التدريب الملائم، ما أثر بدوره تأثيراً كبيراً من خلال استراتيجية متكاملة شملت الاستثمار في البنى التحتية وروابط مع التأمين الصحي والمدخرات والائتمان وكذلك المعاشات التقاعدية.

تعكف لجنة التخطيط في الهند على وضع تدابير لإصدار الشهادات، وإقامة روابط بين نظم التدريب وقطاع الصناعة والخدمات والزراعة، في جملة تدابير أخرى لتلبية طلب أصحاب العمل على المهارات التقنية

تقدم الصين إلى المهاجرين الريفيين التدريب والإعانات والمساعدة على الانتقال لسد نقص المهارات في الحواضر

■ **تحسين قدرة مقدمي خدمات التدريب على تلبية احتياجات الاقتصاد غير المنظم.** بإمكان مقدمي خدمات التدريب على المهارات الموجودين أن يوسعوا خدماتهم بشكل كبير في الاقتصاد غير المنظم، كما يرد لاحقاً.

● **نظم التعليم والتدريب المهنيين في القطاع العام** تتميز بالخبرة والموارد البشرية والتقنية والبنية التحتية اللازمة لتقديم التدريب، ولكنها قد تحتاج إلى إصلاح كبير لتحسين أهميتها للاقتصاد غير المنظم ونوعية التدريب المقدم. وقد تكون بحاجة إلى تقديم أنواع مختلفة من التدريب للوصول إلى الاقتصاد غير المنظم فتنتقل من مجرد المهارات التقنية إلى مهارات الأعمال اللازمة للعاملين لحسابهم الخاص وتدمج أيضاً مهارات الحياة ومهارات التفاوض ومهارات القابلية للاستخدام، من بين مهارات أخرى. وقد تكون هناك حاجة إلى أن يقدم التدريب بشكل أكثر مرونة على دورات أقصر مدة تجمع بين المعارف العملية والنظرية والنهج التشاركية. وقد يحتاج المشاركون ذوو مستويات تعليمية متدنية إلى دورات استدراكية. ومن شأن إدراج منهجيات لانتقاء المتدربين، مثلاً بالاعتراف بالمهارات والخبرات التي اكتسبوها سابقاً خارج الاقتصاد المنظم، أن يساعد على توسيع خدماتها لتشمل العديد من العاملين والفاعلين في الاقتصاد غير المنظم. ويكتسي تقديم الدعم بعد التدريب، خاصة الربط بأصحاب العمل، والخدمات الاستشارية في مجال الأعمال وتوفير نظم معلومات سوق العمل أهمية لتحسين نتائج العمالة بالنسبة للعديد من العاملين في الاقتصاد غير المنظم.

● ويمكن أيضاً أن يمتد وصول مؤسسات التدريب الوطنية بمزج نهج ابتكارية مثل التدريب المجتمعي والتعلم عن بعد والتدريب المتنقل والتدريب على مهارات تنظيم المشاريع ومن خلال الأساليب القائمة على اليد العاملة التي تتبع في تحسين البنية التحتية الريفية والتي يمكن أن توفر التدريب في مجال البناء والصيانة والمشتريات العامة. وتحتاج الحكومات إلى الموارد والإرادة السياسية لتكييف نظم التدريب العامة لكي تلبى احتياجات العاملين في الاقتصاد غير المنظم. ويمكن أن تكون للجهود الرامية إلى إصلاح المناهج الدراسية أو اعتماد إصدار الشهادات أو إنشاء إعانات موجهة للفقراء تأثيرات كبيرة في جلب الفاعلين في الاقتصاد غير المنظم إلى التيار الرئيسي.

وفي هندوراس، تستهدف مراكز التعليم من أجل العمل الفقراء في المجتمعات المحلية الريفية والحضرية. وترتبط عمليات تقييم الاحتياجات المحلية ومشاركة المجتمع المحلي بالمؤسسة الوطنية للتدريب المهني. وتقترن المهارات الأساسية بالتدريب على قضايا الجنسين وعلى تعلم القراءة والكتابة وكذلك التدريب التقني والتدريب على تنظيم المشاريع.

وضعت بيرو أيضاً برنامجاً لدعم المنشآت بالغة الصغر والصغيرة يقدم خدمات المشورة المجانية إلى الأفراد الذين يرغبون في تسجيل مشاريعهم

وفي بيرو، أضيف التعليم الاستدراكي إلى خدمات العمالة والتدريب التقني، مستهدفاً الشباب الفقراء الذين يعانون من البطالة الجزئية أو العاطلين عن العمل. ويقيم برنامج التدريب من أجل العمل الخبرة التي اكتسبها المتدربون في السابق وكذلك طلب سوق العمل، ولا سيما في المنشآت الصغيرة. ويشمل البرنامج التدريب أثناء العمل والتدريب في مؤسسات التدريب الرسمية على حد سواء ويربط التدريب بخدمات العمالة. وأدمج برنامج التدريب من أجل العمل حالياً في القانون العام المتعلق بالتعليم لعام ٢٠٠٣. ووضعت بيرو أيضاً برنامجاً لدعم المنشآت بالغة الصغر والصغيرة يقدم خدمات المشورة المجانية إلى الأفراد الذين يرغبون في إضفاء السمة المنظمة على مشاريعهم. ويمثل مركز النهوض بالمنشآت بالغة الصغر والصغيرة برنامجاً آخر في بيرو يهدف إلى تعزيز وصول المنشآت الصغيرة إلى الأسواق. ويعتبر الوصول إلى المشتريات العامة حافزاً رئيسياً لتسجيل المشاريع في البرنامج.

ووضعت سلطة التدريب في بوتسوانا استراتيجيات لزيادة وصول النساء في الاقتصاد غير المنظم إلى التدريب المهني، انطلاقاً من جمع منتظم للبيانات المتعلقة بالجنسين في جميع مؤسسات التدريب المهني، ولا سيما بشأن الفصل المهني والاحتياجات التدريبية للرجل والمرأة. وتناولت سلطة التدريب أيضاً القوالب النمطية في المناهج الدراسية وقدمت إلى الموظفين التدريب على قضايا الجنسين. وفي الصين، تستخدم مؤسسات التدريب المهني أكثر فأكثر التعلم عن بعد بغية الوصول إلى العاملين في الاقتصاد غير المنظم في المناطق التي تفتقر إلى الخدمات. وتشمل مواضيع التدريب اللغة الإنكليزية وتكنولوجيا المعلومات ومهارات الأعمال.

● **مقدمو خدمات التدريب في القطاع الخاص** يمكن أن يصبحوا حقاً أكثر فعالية في الارتقاء بأداء المنشآت بالغة الصغر والصغيرة في الاقتصاد غير المنظم إذا لم يقف هيكل رسومها عائقاً كبيراً أمام ذلك. ومن شأن الإعانات ومنح التدريب والقسائم والمنح الدراسية التي يقدمها القطاع العام أن تفتح سبل الوصول أمام الزبائن الفقراء في الاقتصاد غير المنظم. ويمكن أن تكون الهياكل التحفيزية فعالة جداً في جعل مقدمي خدمات التدريب في القطاع الخاص أكثر أهمية للاقتصاد غير المنظم. وقد يتمكنون من توسيع نطاق خدماتهم إلى الاقتصاد غير المنظم من خلال الوصول إلى رأس المال والحوافز الضريبية والدعم التقني من مؤسسات التدريب المهني الوطنية (اعتماد منهجيات جديدة ودراسة سوق العمل وتطوير المناهج وتدريب المدربين وإجراء اختبارات للحرفيين وإصدار الشهادات).

● **المنظمات غير الحكومية.** يمكن تعزيز وصول المنظمات غير الحكومية وتأثيرها فيما يخص التدريب من خلال بناء القدرات في مجالات مثل تدريب الموظفين ونشر الممارسات الجيدة وإقامة شراكات مع الحكومة ومؤسسات التدريب العامة والخاصة والشركاء الاجتماعيين. وينبغي أيضاً للمنظمات غير الحكومية أن تضمن صلة المهارات التي تقدمها بالاقتصاد المحلي. ويمكنها تحقيق ذلك بإجراء عمليات تقييم منتظمة لاحتياجات السوق ورصد الآليات، بما في ذلك تتبع خريجها بعد التدريب.

● **الارتقاء بنظم التلمذة الصناعية غير الرسمية.** تعترف الحكومات اعترافاً متزايداً بأهمية التلمذة الصناعية كنظام للتدريب الأولي يتميز بكونه بديلاً عملياً قليل التكلفة ومستداماً للتدريب الذي يقدم في مراكز التدريب. وسعت بلدان عديدة إلى معالجة بعض مواطن الضعف المتجذرة في النظام بهدف تعزيز قدرة نظم التلمذة الصناعية على الارتقاء بقاعدة المهارات في الاقتصاد غير المنظم. وتشمل الاستراتيجيات المتبعة إنشاء حوافز وهياكل دعم للمعلمين الحرفيين والتلامذة الصناعيين واعتماد إجراءات أكثر فعالية للانتقاء الأولي وتقديم الدعم بعد التدريب. ويتطلب إدخال تغييرات على نظم التلمذة الصناعية وإعادة هيكلتها اتباع نهج مؤسسي يعترف بالثقافة والقواعد غير الرسمية التي تحكم هذه النظم. وينبغي أن يستند الارتقاء بالتلمذة الصناعية إلى حوافز ومنافع ملموسة يستفيد منها المعلمون الحرفيون وتلامذتهم. وأثبتت الدورات التكميلية فعاليتها الكبيرة في بناء قدرات المعلمين والتلامذة على حد سواء. وتتطوي التقنيات التربوية الجديدة والمعلومات عن الأسواق والمنتجات ذات قيمة مضافة أعلى والتكنولوجيات الجديدة والصحة والسلامة المهنيّتان ومهارات الأعمال والمهارات التقنية الجديدة على الفعالية في تحسين التدريب الذي يقدمه المعلمون الحرفيون وفي أداء منشآتهم الخاصة. وبالنسبة إلى التلامذة الصناعيين، لقد ساعد التدريب التكميلي في مهارات منها القراءة والكتابة والحساب والتسويق والأعمال، بالإضافة إلى المعرفة النظرية للحرفة العديد منهم على الاستفادة إلى أقصى حد من التلمذة الصناعية. وقد يكون من الضروري أيضاً تقديم مساعدة مالية إلى التلامذة الصناعيين عن طريق الموارد العامة لتمكين العديد من الشباب من الوصول إلى التدريب أو اقتناء الأدوات والمعدات. ويكتسي الدعم اللاحق للتدريب أيضاً أهمية بالغة، بما في ذلك توفير المعلومات عن فرص العمل للحساب الخاص والالتئمان بالغ الصغر والأسواق وخدمات العمالة والمشورة في مجال الأعمال. وتحتاج التدخلات من أجل الارتقاء بالتلمذة الصناعية أيضاً إلى نسج صلات بمؤسسات التدريب الرسمية القائمة. علاوة على ذلك، من شأن الارتباط بنظم إصدار الشهادات والتقييم أو إنشائها أن يمكن

● من شأن الإعانات ومنح التدريب والقسائم والمنح الدراسية التي يقدمها القطاع العام أن تفتح سبل الوصول إلى مقدمي التدريب في القطاع الخاص أمام الزبائن الفقراء في الاقتصاد غير المنظم

التلمذة الصناعية من نقل مجموعة من المهارات أكثر توحيداً ومعياريّة إلى المتدربين والاعتراف بالمهارات على المستوى الوطني (انظر أيضاً الموجز المتعلق بالاعتراف بالتعلم المحصل سابقاً). وينطوي إضفاء السمة المنظمة على التلمذة الصناعية على ربط الإطار المؤسسي غير المنظم الذي تقوم عليه ضمناً (قواعد محددة اجتماعياً) بالأطر المؤسسية المنظمة للنظام الرسمي للتعليم والتدريب المهنيين ويقتضي إجراء تدخلات مصممة بدقة لا تدمر الهيكل التحفيزي لنظام التلمذة الصناعية غير الرسمي. وتشمل الابتكارات في استراتيجيات التلمذة الصناعية ما يلي:

- في كينيا، أسفرت تنمية المهارات لاستخدام منتجات جديدة وتطبيق أفضل للممارسات التجارية عن أوجه تحسن ملموسة في مجال الأعمال لكي يحسن المعلمون الحرفيون نتائج التدريب الذي يقدمونه في إطار التلمذة الصناعية.
- في زيمبابوي، اعتمدت دورات جديدة مكثفة وقصيرة قبل التدريب لتهيئة التلامذة الصناعيين المحتملين للتلمذة الصناعية غير الرسمية على نحو أفضل.
- في الكاميرون، ساعد اتباع نهج قائم على احتياجات السوق يستخدم أدوات تحليل السوق لتحليل الطلب في الاقتصاد المحلي على تحديد واستحداث فرص جديدة للمنتجات المحلية في إطار تنمية اقتصادية محلية.
- في غانا، اعتمدت دورات تدريبية لتحسين مهارات المعلمين (مثلاً التدريب على قراءة التصاميم ومهارات إصلاح المعدات وحفظ المواد الخام وإنتاج مواد جديدة وتحديد الأسعار وإدارة الوقت).
- في بنن، هدفت تدخلات مختلفة كثيرة بالتعاون مع جمعيات حرفية إلى تحسين نظام التلمذة الصناعية غير الرسمي. وبناءً على هذه التجارب، سنت الحكومة تشريعاً في عام ٢٠٠٥ ينص على نظام تلمذة صناعية مزدوج يقوم على الممارسة غير الرسمية، أي أنّ التلامذة الصناعيين يتابعون التدريب في مراكز تدريب عامة أو خاصة في أيام السبت، في حين يعملون في منشآت معلمهم الحرفين في أيام الأسبوع الأخرى. وبعد ثلاث سنوات، وهي المدة الاعتيادية للتلمذة الصناعية غير الرسمية، يخضع التلامذة الصناعيون لامتحان ويتلقون شهادة معترفاً بها رسمياً.

ويكمن أحد مواطن الضعف الهامة للتلمذة الصناعية في ميلها إلى إفادة الشبان أكثر من الشابات. وغالباً ما تكبح عوامل اجتماعية مشاركة النساء في الحرف التي يهيمن عليها الذكور، ولا يحظى العديد من الحرف التي تعتبر «موجهة للإناث» بنظم التلمذة الصناعية (باستثناء الحلاقة وخدمة المطاعم والخياطة التي غالباً ما تكون فيها التلمذة الصناعية راسخة). وفي أفريقيا الناطقة بالإنكليزية جنوب الصحراء الكبرى، سعى مشروع للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية إلى معالجة هذه المشكلة من خلال تشجيع الفتيات على المشاركة في الحرف الموجهة تقليدياً إلى الذكور، مثل النجارة. ويرتكز المشروع على استراتيجية قوية في مجال الاتصال والتوعية تستهدف الآباء وأصحاب العمل والمجتمع المحلي على نطاق أوسع.

● ينبغي أن يجلب الانتقال إلى السمة المنظمة فوائد تنجم عن الامتثال للإطار القانوني والتنظيمي. وينبغي أن تنظر المنشآت بالغة الصغر والصغيرة إلى الخروج من السمة غير المنظمة على أنه فرصة في زيادة إمكانية وصولها إلى الأسواق والنمو

● يمكن وضع مجموعة من الآليات يتسنى من خلالها للتدريب المهني أن يصبح أكثر مواءمة مع طلب سوق العمل

■ **زيادة مواءمة التدريب.** ينبغي وضع آليات لتتمكن مجموعة من مقدمي التدريب من التوفيق بين العرض والطلب فيما يخص المهارات. ويمثل الحوار الاجتماعي على صعيد المنشأة والصعيد القطاعي والوطني آلية رئيسية من آليات تحسين صلة المهارات بسوق العمل. ويمكن أن تضمن شراكات بين القطاعين العام والخاص تحقيق تنسيق أفضل بين احتياجات سوق العمل ومؤسسات التدريب. ومن الضروري أيضا وضع نظم لمعلومات سوق العمل يكون أداؤها جيدا لتحديد ورصد واستباق الاحتياجات إلى المهارات التي يمكن أن تغذي نظم التدريب. وعلى العموم، تحتاج سياسات التدريب على المهارات إلى المواءمة والتنسيق مع السياسات الصناعية والقطاعية والحرفية لتحديد النقص في المهارات. وعلى صعيد مجتمعي، من اللازم تحليل سوق الاقتصاد المحلي كخطوة أولى قبل التدريب على المهارات، لا سيما بالنسبة إلى العامل لحسابه الخاص.

وفي ملاوي وزامبيا وتنزانيا، بُذلت جهود للتنسيق بين العرض والطلب عن طريق إقامة علاقات مع القطاع الخاص. وأنشئت هيئات استشارية وطنية ليمكن التدريب المهني من أن يصبح أكثر استجابة لطلب سوق العمل. وفي مدغشقر، وطد مشروع تابع لمنظمة العمل الدولية ومستند إلى مجموعة التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي الروابط الصناعية بجلب المزارعين المحليين إلى سلاسل القيم الدولية فيما يخص صادرات الخضر عالية القيمة.

■ **تعزيز الوصول إلى المهارات.** ينبغي أن تعالج تدخلات السياسات العوائق المالية وغير المالية التي تحول دون استفادة الاقتصاد غير المنظم من التدريب على المهارات. ويمكن التغلب على الشروط الصارمة للالتحاق بالتدريب والرسوم المرتفعة وكذلك كلفة الفرص الضائعة من حيث الدخل المعيشي باتباع استراتيجيات موجهة للتخفيف من حدة الفقر. ويمكن أن تؤدي إعانات التدريب وبدلات النقل وسياسات سوق العمل النشطة التي تشدد على التدريب وإعادة التدريب دورا هاما في تخفيف التكاليف التي يتحملها المتدربون.

ومن العوائق غير المالية الهامة أمام التدريب تدني مستوى التعليم في الاقتصاد غير المنظم. ومن الضروري غالبا الاستثمار في التعليم الأساسي والتعليم الاستدراكي، بما فيه التدريب على القراءة والكتابة والتدريب التكميلي حتى يتمكن كثيرون في الاقتصاد غير المنظم من الوصول إلى فرص الارتقاء بالمهارات والاستفادة منها. وأثبت التدريب القصير المكثف الذي يقدم مسبقا والتدريب التكميلي على المهارات (منها القراءة والكتابة والحساب والمهارات القيادية ومهارات الإدارة ومهارات القابلية للاستخدام ومهارات السلامة والصحة المهنية ومهارات الحياة) أنهما فعالان في تهيئة المتدربين للتدريب على الأعمال والتدريب المهني على التعلم والتطور باستمرار.

وأنشأت منظمة العمل الدولية أداة هامة في هذا الصدد تترسخ في إطار إنمائي محلي وتهدف إلى استحداث فرص اقتصادية جديدة لفائدة الفقراء والفئات المحرومة خاصة في المناطق الريفية. وتساعد أداة التدريب المجتمعي- التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي المجتمعات المحلية على تحديد الفرص الاقتصادية، وتصمم التدريب على المهارات وتقدمه على صعيد المجتمع المحلي، وتقدم الدعم بعد التدريب مثلا للوصول إلى الأسواق أو تنظيم مجموعات الائتمان والإدخار. ويعمل مشروع التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي على عدد من المستويات بدءا من المستوى الجزئي ووصولاً إلى وضع سياسات لدعم مبادرات التدريب على مستوى المجتمع المحلي. فعلى المستوى الجزئي، لا يوفق المشروع بين المهارات والطلب فحسب، بل يسلم أيضا باحتمال وجود حاجة إلى مجموعة من المهارات التكميلية. ويتضمن عدد من مشاريع التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي مثلا مهارات القراءة والكتابة وبناء الثقة بالنفس للعاملات لحسابهن الخاص. وعلى مستوى آخر، غالبا ما ينطوي تصميم التدريب وتقديمه على بناء قدرات هائلة للشركاء. ويعزز مشروع الاقتصاد الريفي مجموعة متكاملة من الخدمات تشمل تقديم الدعم بعد التدريب مثل الخدمات الاستشارية في مجال الائتمان بالغ الصغر والأعمال والمعلومات عن الأسواق.

● أثبت التدريب القصير المكثف الذي يقدم مسبقا والتدريب التكميلي على المهارات (منها القراءة والكتابة والحساب والمهارات القيادية ومهارات الإدارة ومهارات القابلية للاستخدام ومهارات السلامة والصحة المهنية ومهارات الحياة) أنهما فعالان في تهيئة المتدربين للتدريب على الأعمال والتدريب المهني

وقد تم تكييف مشروع التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي بفعالية لكي يلبي احتياجات مجتمعات محلية محددة. فمشروع التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي التابع لمنظمة العمل الدولية في باكستان مثلاً عالج مسألة النساء اللواتي يعانين من قيود التنقل خارج بيوتهن بالاستعانة بخبيرات لتدريب النساء في بيوتهن. وقدم الدعم أيضاً من حيث المأكل والمسكن إلى المتدربين الذكور القادمين من المناطق الريفية. وفي باكستان والفلبين، أظهرت دراسات تتبعية أن المتدربين استخدموا مهاراتهم الجديدة وكسبوا مداخيل أعلى. وفي الفلبين، أعزى ٩٤ في المائة من الأشخاص المستجوبين أنشطتهم الاقتصادية الراهنة إلى التدريب الذي تلقوه في إطار التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي. وفي باكستان، حسن عنصر محو الأمية المدمج في مشروع التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي قدرة المشاركين إلى حد كبير على الاستفادة من التدريب المهني. ونفذ مشروع التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي في سريلانكا ومدغشقر وبلدان المحيط الهادئ وبوركينا فاسو والنيجر.

وتطور برنامج التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي التابع لمنظمة العمل الدولية من برامج التدريب المجتمعي الخاصة بها التي كانت مترسخة هي الأخرى في نهج تشاركية على الصعيد المحلي. ففي بنغلاديش، استهدف مشروع التدريب المجتمعي النساء الريفيات وأدمج التدريب على بناء الثقة وعلى التوعية بقضايا الجنسين مع التدريب المهارات التقنية ومهارات الأعمال. واستبق تصميم مجموعة التدريب إجراء تقييم للسوق، كما اكتسب الدعم اللاحق للتدريب أهمية بالغة في تمكين النساء من بدء مشاريعهن. وصمم التدريب على شكل وحدات وبمواقيت ومواقع تناسب المشاركات فيه. وشجع تقديم بدلات تدريب بسيطة على المشاركة وتحمل تكاليف النقل. وفي كمبوديا، ركز التدريب المجتمعي على احتياجات التدريب والتوظيف وتحديد الدورات التدريبية مع المنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص وتطوير المنهج الدراسي وتدريب المدربين واختيار المتدربين للعمل للحساب الخاص. وشملت الطرائق المرنة التدريب في المراكز والدورات التدريبية المتنقلة القصيرة على حد سواء. وكانت خيارات الائتمان بالغ الصغر تتصل بالتدريب. وأظهرت دراسات تتبعية أن من بين ٥٥٠٠ تسجيل، كانت معدلات الانقطاع عن التدريب منخفضة بحيث لم تبلغ سوى ٤،٠ في المائة، وأن حوالي ٧٧ في المائة من الخريجين حصلوا على عمل بعد التدريب (أساساً كعاملين لحسابهم الخاص). وفي الفلبين، ازدهر نهج التدريب المجتمعي في إطار برنامج التدريب المجتمعي وتنمية تنظيم المشاريع، الذي أصبح برنامجاً معيارياً للمنظمة الوطنية لتنمية المهارات المتمثلة في هيئة تنمية التعليم التقني والمهارات. وقد اعترف على نطاق واسع بأهمية إجراء دراسة اقتصادية قبل التدريب وعممت هذه الممارسة في جميع أنواع التدريب. وينفذ برنامج التدريب المجتمعي وتنمية تنظيم المشاريع أساساً على صعيد البلديات من خلال تحالفات الوكالات الحكومية مع المنظمات غير الحكومية.

● غالباً ما جمعت الابتكارات في تقديم التدريب بين التعلم في المؤسسات والتعليم في المنشآت، إذ تربط الجانب العملي بالجانب النظري وتدمج وحدات التعلم المتنقلة وفرص التعلم عن بعد، خاصة للأشخاص الذين يعيشون في مناطق نائية أو في الأرياف

■ **تحسين تقديم التدريب.** ينبغي أن تكون نظم التدريب متنوعة ومرنة وتسلم بأنه حينما يستغرق اكتساب المهارات وقتاً طويلاً، تكون الدورات التدريبية المكثفة القصيرة على الأغلب الطريقة الأكثر فعالية عندما تقتزن أيضاً بدعم بعد التدريب. وغالباً ما جمعت الابتكارات في تقديم التدريب بين التعلم في المؤسسات والتعليم في المنشآت، إذ تربط الجانب العملي بالجانب النظري وتدمج وحدات التعلم المتنقلة وفرص التعلم عن بعد، خاصة للأشخاص الذين يعيشون في مجتمعات محلية نائية أو في المجتمعات الريفية. وتكتسي التقنيات التربوية التشاركية والدورات المقدمة على شكل وحدات أهمية بالغة بالنسبة إلى الفئات الأمية أو ذات مستوى تعليمي متدن. وينبغي أن تقتزن تقنيات التوضيح وزيارات الاطلاع والتعلم العملي بالمعارف النظرية التي يمكن أن تسهل فهم الحرفة فهماً أوسع وتشجع على التنوع والابتكار. وقد تدعو الحاجة إلى تنقيح المنهج الدراسي وتوحيده حتى يتسنى نقل المهارات على نحو أكثر توحيداً. ويتضمن برنامج التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي، الوارد وصفه أعلاه، مجموعة من التقنيات والمنهجيات التربوية التشاركية.

■ **ضمان تحقيق نتائج عادلة.** نظراً إلى قاعدة المهارات المحدودة بشكل كبير لدى النساء، فإن الاستثمار في التعليم الأساسي أمر حاسم بالنسبة للفتيات. وأنشأت بلدان عديدة برامج تحفيزية لتشجيع الآباء على إرسال بناتهم إلى المدرسة. وأظهرت مجموعة من الاستراتيجيات فعالية في تحسين التحاق الفتيات بالمدارس، مثل برامج التحويلات النقدية المشروطة المتاحة للأمهات، والمنح الدراسية، والمنتجات الغذائية، وبرامج التغذية في المدارس، والكتب المدرسية والزي المدرسي بالمجان، ومخيمات العودة إلى المدرسة، وبرامج سد الفجوات الموجهة إلى الفتيات. وفي بعض المجتمعات المحلية، خففت أيضاً مرافق رعاية الأطفال المدعومة عبء رعاية الإخوة الملقى على كاهل العديد من الفتيات، ومكنت الدورات التدريبية على مهارات الحياة الأمهات المراهقات من الحصول على التعليم باستمرار. وبالنسبة للنساء البالغات، من الضروري التغلب على العوائق التي تفرضها مسؤولياتهن الأسرية حتى يتمكن من الوصول إلى فرص اكتساب المهارات. وثبتت الفعالية الكبيرة في بيئات شتى لتقديم خدمات رعاية الأطفال من أجل الاستفادة من فرص التدريب، وتقديم الإعانات وبدلات النقل، وتحديد جداول زمنية ومواقع للتدريب تتسم بالمرونة، وتوفير وحدات تدريب متنقلة والتدريب في البيت بالنسبة للنساء مقيدات التنقل.

وتتطلب معالجة تجزؤ سوق العمل وفجوات الأجور بين الجنسين والفصل المهني في الاقتصاد غير المنظم، كما هو الحال في الاقتصاد المنظم، مجموعة من الاستراتيجيات المتوازنة مثل التوجيه المهني نحو المهارات التي يكثر عليها الطلب وإصلاح مقدمي التدريب على المهارات من حيث المناهج والدورات التدريبية وترمي إلى الموازنة بين الجنسين في المشاركة ونشر أقصى ما يمكن من الوعي بين أصحاب العمل، بمن فيهم المعلمون الحرفيون في نظم التلمذة الصناعية غير الرسمية وفي المجتمع المحلي على نطاق أوسع. ولكي يكون التدريب على المهارات غير التقليدية فعالاً، يجب أن يقتزن بتقييم سوقي صحيح للمهارات المطلوبة وبال دعوة والتوعية عادةً خلال مدة طويلة وبشكل مستمر على الصعيدين المجتمعي والمؤسسي لبناء ركيزة للأدوار الاقتصادية الجديدة للمرأة. وفي الأماكن التي تفرض فيها قيود خاصة على العلاقات بين الجنسين، ينبغي تقديم التدريب على المهارات غير التقليدية باحتراس شديد وبالتعاون مع المجتمع المحلي الأوسع نطاقاً لتفادي وقوع المتدربات في التهميش.

وسعى عدد من مشاريع منظمة العمل الدولية، بما فيها مشاريع التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي المشار إليه أعلاه، إلى معالجة هذه المسائل سواءً من خلال نهج معمم لقضايا الجنسين (تصمم التدخلات بموجبه لمراعاة الاختلاف في الوضع والاحتياجات والتأثير على الرجال والنساء على قدم المساواة) أو، حينما كان الموضوع ذا صلة، من خلال نهج خاص بنوع الجنس (تصمم التدخلات بموجبه للارتقاء بوضع الجنس الذي يعاني من الحرمان بشكل خاص). وعمل مشروع منظمة العمل الدولية بشأن العمالة اللائقة للنساء في الهند مع النساء الفقيرات والأميات. وقدمت مجموعة من وحدات المهارات، بما فيها تنظيم الأعمال

● يتطلب التدريب على المهارات غير التقليدية تقديم دعم مكثف لنشر الوعي بين أفراد المجتمعات المحلية وأصحاب العمل قبل التدريب وأثناء التدريب

ومهارات الحياة وصحة المرأة وسلامتها المهنيّتان والمساواة بين الجنسين ومحو الأمية القانونية وبناء الثقة والمهارات القيادية. وشمل الدعم اللاحق للتدريب إقامة روابط مع أصحاب العمل والقطاعات الصناعية والأسواق والمصارف وخدمات الائتمان بالغ الصغر وإدارة التوظيف الوطنية. وفي بعض الحالات، قدم تدريب على المهارات غير التقليدية أيضاً.

وتحتاج النساء في غالب الأحيان إلى الدعم لتوسيع أنشطتهن للحصول على مزيد من فرص العمل المربح الذي يوجهه الطلب. واستنتج من تقييم مرحلة مبكرة لمشروع تابع لمنظمة العمل الدولية بشأن تنمية تنظيم المشاريع للنساء ذوات الإعاقة في إثيوبيا أنّ النساء يتجهن عادة نحو أنشطة متدنية الدخل ومتشابهة في قطاع تجهيز الأغذية. بينما أسفر تقييم مراحل لاحقة بالاستناد إلى تقييم للسوق التشاركية عن تمكن النساء من تحديد فرص اقتصادية أكثر ربحاً في مجتمعاتهن المحلية.

الشباب. يبذل عدد من البلدان أيضاً جهوداً جبارة لضمان حصول مجموعات مستضيفة أخرى مثل الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة على فرص للارتقاء بالمهارات. ففي ترينيداد وتوباغو مثلاً، يقدم المركز الوطني للأشخاص ذوي الإعاقات تدريباً على المهارات لمدة سنتين في مجموعة من الدورات المعتمدة من مجلس الامتحانات الوطني التابع لوزارة التعليم. وبالإضافة إلى المهارات التقنية، تشمل البرامج الحساب والقراءة والكتابة وتكنولوجيا المعلومات ومهارات الحياة المستقلة والمهارات الأساسية لتعزيز قابلية الأشخاص ذوي الإعاقة للاستخدام في سوق العمل. ويوجه الخريجون نحو نظم التلمذة الصناعية أو التدريب المتقدم قبل الانتقال إلى وظائف في الشركات المحلية. ويوجد أكثر من ٥٥ في المائة من الخريجين وظائف في العمالة المفتوحة ويدخل بعضهم مجال العمل للحساب الخاص.

وفي كمبوديا، يقدم إلى الأشخاص ذوي الإعاقة، في إطار برنامج التخفيف من حدة الفقر من خلال تدريب النظراء، تدريباً داخل مشاريع قائمة بالفعل. وتستند التقنيات التربوية إلى التعلم بالممارسة وتعول على تحليلات الأسواق لتفادي تشبعها ولا سيما الأسواق المتخصصة في الأعمال التجارية.

واستخدم مشروع الحوافز التعليمية للشابات والشبان في الصومال التابع للصندوق الاستئماني للتعليم في أفريقيا قسائم لتشجيع الشباب المحروم من اكتساب مهارات القراءة والعمل في المناطق الحضرية في جميع أنحاء صومالييلند وبونتلند. ومكنت القسائم الشباب المحروم من دفع تكاليف التدريب على القراءة والكتابة والحساب قبل الشروع في التدريب على المهارات من أجل العمالة (في مجالات النجارة وتعليم السياقة والصباغة والخياطة والتمريض). ولا يمكن تحصيل قيمة القسائم إلا إذا كان التدريب معتمداً من مقدمي التدريب. وتم اختيار حوالي ٥٠٠٠ شابة وشباب في المنطقة الشمالية للصومال ومُنحوا قسائم للالتحاق بالدورات التي اختاروها مثل دورات تعلم القراءة والكتابة واستخدام الحاسوب.

■ الاعتراف بالتعلم المحصل سابقاً. يتمثل أحد المشاكل الرئيسية التي يواجهها العاملون والفاعلون في الاقتصاد غير المنظم في عدم الاعتراف بمهاراتهم في الاقتصاد المنظم. ويقف هذا حاجزاً أمام ولوجهم سوق العمل المنظم أو نظام التدريب المنظم. ووضعت سلطة المؤهلات في جنوب أفريقيا مبادئ توجيهية وإجراءات من أجل الاعتراف بالتعلم المحصل سابقاً في إطارها الوطني للمؤهلات. وتشمل المبادئ التوجيهية التقييم والتعقيبات وإدارة النوعية. ووُضعت خطط خاصة بكل صناعة تشمل نظم التأكد من المهارات وتنظيم تقديم تدريب راق. ويستهدف عدد من الخطط الخاصة بالصناعة الاقتصاد غير المنظم لتسهيل الدخول إلى الاقتصاد المنظم. وفي شيلي، اعتمد برنامج لإفرصة الثانية دورات قصيرة وجداول زمنية مرنة لتسهيل الدخول إلى سوق العمل المنظم. وأطلق برنامج شيليكالييفيكا في عام ٢٠٠٢ بهدف تحسين مستوى التعليم المدرسي والتدريب التقني والنظم الوطنية لإصدار الشهادات فيما يخص المهارات والكفاءات ونظم معلومات سوق العمل.

وضعت جنوب أفريقيا وشيلي مبادئ توجيهية وإجراءات من أجل الاعتراف بالمهارات المكتسبة بطريقة غير منظمة

الارتقاء بالتملذة الصناعية غير المنظمة – دليل موارد لأفريقيا

أصدرت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٢ مجموعة جديدة من الأدوات لدعم تعزيز نظم التلمذة الصناعية غير المنظمة. وتقدم هذه المجموعة إرشادات عملية مفصلة بشأن التغلب على بعض مواطن الضعف الموجودة في نظم التلمذة الصناعية غير المنظمة، التي ورد وصفها في هذا الموجز، في مجالات مثل التمويل ورصد النوعية وتعزيز المساواة بين الجنسين وتحسين الروابط بالنظم المنظمة.

للاطلاع على هذا المنشور، انظر الموقع التالي:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_171393.pdf

يقدم هذا القسم قائمة بالموارد التي تمكن القارئ من التعمق أكثر في المسألة. ويمكن الاطلاع من هنا على تفاصيل الممارسات الجيدة الواردة سابقاً. ويتضمن هذا القسم الصكوك الدولية واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي والمنشورات والأدوات التدريبية ذات الصلة. وترد لاحقاً قائمة بالمراجع المذكورة في النص. وقد يكون هناك بعض التداخل بين القائمتين

صكوك منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي

- توصية منظمة العمل الدولية بشأن تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٧)
https://s3.amazonaws.com/normlex/normlexexotic/AR/AR_R195.pdf
 استنتاجات منظمة العمل الدولية بشأن تنمية الموارد البشرية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٨، جنيف، ٢٠٠٠
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm#III>
 قرار منظمة العمل الدولية واستنتاجاتها بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠، جنيف، ٢٠٠٢
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>
 استنتاجات منظمة العمل الدولية بشأن «مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية»، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_160201.pdf

المنشورات ذات الصلة

- ILO 2007 Apprenticeship in the informal economy in Africa Workshop report Geneva, 34- May 2007. Employment Sector
<http://www.ilo.org/public/english/employment/download/report/report1.pdf>
 مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٨ «مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية»، التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٨
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_160201.pdf
 Liimateinen, Marjo-Riitta 2002 Training and skills acquisition in the informal sector: A literature review Skills Working Paper no.9, Infocus Programme on Skills, Knowledge and Employability (Geneva, ILO)
<http://www.ilo.org/public/english/employment/infeco/download/literature.pdf>
 Murray, U. 2008 Gender and Skills Development : Practical experiences and ways forward (unpublished) ILO Skills and Employability Department, (Geneva, ILO)
 Nübler, I. et.al.(2009) Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania ILO Skills and Employability Department, Employment Sector Working Paper No.32 (Geneva, ILO), http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_110481/lang--en/index.htm
 Palmer, R. 2008, Skills and Productivity in the informal economy, Employment Sector Working Paper No.5 2008 (Geneva, ILO)
<http://www.ilo.org/public/english/employment/download/wpaper/wp5.pdf>
 Walther, R. 2008. Towards a renewal of apprenticeship in West Africa, Agence Francaise de Développement (AFD), Département de la Recherche Notes et Documents, N° 40 (Paris, AFD).
<http://www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/PUBLICATIONS/RECHERCHE/Archives/Notes-etdocuments/40-notes-documents-VA.pdf>

الأدوات

- مكتب العمل الدولي، برنامج التعريف بالأعمال.
<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/beijing/whatwedo/kab.htm>
 ILO 2002 Guide for training Women Economic Groups, ILO Geneva
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/policies/retool.htm>
 ILO 2007 Start Your Waste Recycling Business Technical Handouts http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/download/waste_recycle/technical_handouts.pdf

ILO Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise. Job Creation and Enterprise Development Department Small Enterprise Development Programme WED Fact Sheet 3. ILO Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_111368.pdf

ILO Women's Entrepreneurship Development (WED) Capacity Building Guide. Job Creation and Enterprise Development Department Small Enterprise Development Programme WED Fact Sheet 2. ILO Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_111367.pdf

ILO Women Entrepreneurs' Associations (WEA) Capacity Building Guide. Job Creation and Enterprise Development Department Small Enterprise Development Programme WED Fact Sheet 7. ILO Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_111372.pdf

مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٨، التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي. مكتب العمل الدولي، جنيف http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/publication/wcms_155854.pdf

ILO 2012, Upgrading Informal Apprenticeships: A Resource Guide for Africa, Geneva Switzerland

ILO 2012, Upgrading Informal Apprenticeships: A Resource Guide for Africa, (Geneva)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_171393.pdf

للمزيد من المعلومات، انظر الموقع الإلكتروني لإدارة المهارات والقابلية للاستخدام:

<http://www.ilo.org/skills/lang--en/index.htm>

المراجع

Aggarwal, A.; Hofmann, C.; Phiri, A. 2010. A study on informal apprenticeship in Malawi, Employment Report No. 9, Skills and Employability Department, Decent Work Team for Eastern and Southern Africa (Geneva, ILO).

Allais, S. 2010. The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries, Skills and Employability Department (Geneva, ILO).

Capt, J. (2005) Report on the Experts Meeting on "Skills Development for Economic Empowerment using the Community-Based Training Methodology". Chiba, Japan, 2224- February, 2005

Gallart, MA. Skills, Productivity and Employment Growth The case of Latin America. EMP/SKILLS Working Paper No. 7, Geneva, 2008.

Haan, H. (unpublished) Training for Work in the Informal Economy Skills and Employability Department, (Geneva, ILO)

Haan. 2006. Training for work in the informal micro-enterprise sector, UNESCO/UNEVOC, Dordrecht.

ILO 2007 Apprenticeship in the informal economy in Africa Workshop report Geneva, 34- May 2007. Employment Sector

مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٨ «مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية»، التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي، جنيف

Liimateinen, Marjo-Riitta 2002 Training and skills acquisition in the informal sector: A literature review Skills Working Paper no.9, Infocus Programme on Skills, Knowledge and Employability (Geneva, ILO)

Mitra, A 2002 Training and skill formation for Decent Work in the informal sector: Case Studies from India Skills Working Paper no.8 Infocus Programme on Skills, Knowledge and Employability (Geneva, ILO)

Murray, U. 2008 Gender and Skills Development : Practical experiences and ways forward (unpublished) ILO Skills and Employability Department, (Geneva, ILO)

Nübler, I. et al. (2009) Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania ILO Skills and Employability Department, Employment Sector Working Paper No.32 (Geneva, ILO),

Nübler, I 2007, Apprenticeship: A Multidimensional Approach, ILO workshop on Apprenticeships in the West African Region, 34- May

Palmer, R. 2008, Skills and Productivity in the informal economy Employment Sector Working Paper No.5 2008 (Geneva, ILO)

Silveira, S. and Anaclara Matosas. Género y economía informal en América Latina. Nuevos retos y respuestas posibles desde las políticas de formación para el trabajo. Boletín Cinterfor. No 155.

الجزء الأول: مفاهيم رئيسية**١. العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم**

١.١ القضايا المفاهيمية الرئيسية

٢. قياس الاقتصاد غير المنظم

١.٢ معالجة التحديات الإحصائية

الجزء الثاني: السياسات الرامية إلى دعم عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة**٣. استراتيجيات النمو وتوليد العمالة الجيدة**

١.٣ أنماط النمو الاقتصادي والاقتصاد غير المنظم

٤. الإطار التنظيمي والاقتصاد غير المنظم

(ألف) معايير العمل الدولية

٤.١ (أ) البيئة التنظيمية والاقتصاد غير المنظم: إرساء أرضية اجتماعية لجميع الأشخاص الذين يعملون

٤.١ (أ) معايير العمل الدولية: إخضاع المحرومين من الحماية القانون

٤.١ (أ) فهم علاقة الاستخدام وأثرها في السمة غير المنظمة

(باء) مجموعات محددة

٤.١ (ب) العمال المنزليون: استراتيجيات للتغلب على سوء التنظيم

٤.١ (ب) العاملون في المنزل: الحد من حالات الاستضعاف من خلال توسيع نطاق القانون وتطبيقه

٤.١ (ب) باعة الشوارع: الابتكارات في الدعم التنظيمي

٤.١ (ب) المنشآت بالغة الصغر والصغيرة والسمة غير المنظمة وقانون العمل: تقليص الثغرات القائمة في الحماية

٤.١ (ب) استراتيجيات من أجل تحويل العمل غير المعلن عنه إلى عمل منظم

(جيم) إدارة العمل

٤.١ (ج) إدارة العمل: التغلب على التحديات في الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم

٤.١ (ج) تفتيش العمل والاقتصاد غير المنظم: ابتكارات في التوعية

٥. التنظيم والتمثيل والحوار

٥.١ الحوار الاجتماعي: تعزيز الإدارة السديدة في وضع السياسات المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم

٥.٢ دور منظمات أصحاب العمل وجمعيات الأعمال الصغيرة

٥.٣ نقابات العمال: الوصول إلى المهمشين والمستبعدين

٥.٤ التعاونيات: نقطة انطلاق للخروج من السمة غير المنظمة

٦. تعزيز المساواة والتصدي للتمييز

٦.١ تعزيز تمكين المرأة: مخرج جنساني من السمة غير المنظمة

٦.٢ العمال المهاجرون: الأطر السياسية لتنظيم الهجرة وإضفاء السمة المنظمة عليها

٦.٣ الإعاقة: نهج شاملة للعمل المنتج

٧. تنظيم المشاريع وتنمية المهارات والتمويل

٧.١ المنشآت غير المنظمة: أوجه الدعم السياسي لتشجيع إضفاء السمة المنظمة عليها والارتقاء بها

٧.٢ تعزيز المهارات والقابلية للاستخدام: تسهيل الوصول إلى الاقتصاد المنظم

٧.٣ التمويل بالغ الصغر والاقتصاد غير المنظم: استراتيجيات موجهة للخروج من السمة غير المنظمة

٨. توسيع نطاق الحماية الاجتماعية

٨.١ توسيع تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل الاقتصاد غير المنظم

٨.٢ فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والاقتصاد غير المنظم: التغلب على التمييز والاستبعاد

٨.٣ توسيع نطاق حماية الأمومة ليشمل الاقتصاد غير المنظم

٨.٤ رعاية الأطفال: أداة دعم هامة لتحسين المداخل

٩. استراتيجيات التنمية المحلية

٩.١ فرص الدعم المتكامل للخروج من السمة غير المنظمة