



◀ موجز سياسة

آذار/مارس ٢٠٢١

نهج متمحور حول الإنسان في المهارات والتعلّم المتواصل: دور نقابات العمال

◀ مقدمة

واستجابة لتحديات مستقبل العمل واحتفالاً بالذكرى المئوية لتأسيس منظمة العمل الدولية، تم في عام ٢٠١٩ اعتماد [إعلان مئويّة منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل](#). ومع غايته الأساسية المتمثلة في تطوير نهج متمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، ينص إعلان المئوية على أن منظمة العمل الدولية يجب أن توجّه جهودها نحو «تعزيز اكتساب المهارات والكفاءات والمؤهلات في صفوف جميع العمال على مدار حياتهم المهنية باعتبار ذلك مسؤولية مشتركة تقع على عاتق الحكومات والشركاء الاجتماعيين». ويجب أن تفعل ذلك توجهاً لما يلي «معالجة فجوات المهارات الموجودة والمحتملة» وعلى وجه الخصوص، من أجل «تعزيز قدرة العمال على الاستفادة من الفرص المتاحة لتحقيق العمل اللائق».

وتماشياً مع [دستور منظمة العمل الدولية](#)، ووفقاً لـ [إعلان العدالة الاجتماعية](#)، فقد أولى إعلان المئوية مرة أخرى تنمية المهارات والتعلّم المتواصل مكانة رفيعة على جدول أعمال منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة لها. وتنعكس أهمية المهارات والتعلّم المتواصل أيضاً في [أهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠](#)^١.

لطالما كانت المهارات والتعلّم المتواصل ذات أهمية حاسمة لمنظمات العمال، سواء كجهات فاعلة (أي، لتشكيل محتوى التعلّم) وكأصحاب مصلحة (أي، كمستفيدين، إلى جانب أعضاء نقابات العمال). وإن هذا هو الحال بشكل أكبر اليوم حيث يشهد عالم العمل تغييراً متسارعاً مع تأثير الاتجاهات العالمية الضخمة، مثل التقدّم التكنولوجي، والتغيرات الديموغرافية، وتغير المناخ، والاستدامة البيئية، والتكامل الاقتصادي العالمي. وفي ظل التحول الذي يشهده عالم العمل، ستتعطّل أسواق العمل وستختفي بعض فئات الوظائف، وقد يتم إعادة تشكيل الوظائف الحالية، بينما سيتم خلق وظائف جديدة. وبالتالي، في عالم العمل الذي يمر بمرحلة انتقالية مستمرة، تعتبر تنمية المهارات والتعلّم المتواصل أمراً بالغ الأهمية لجميع العمال، سواء الموجودين على رأس عملهم أو العاطلين عن العمل، في الاقتصاد المنظم وغير المنظم. وبالإضافة إلى ذلك، تخلق جائحة كوفيد-١٩ موقفاً يحتاج فيه تطوير المهارات والتعلّم المتواصل إلى أن يوضع موضع تطبيق من أجل مواجهة التحديات العديدة التي يواجهها العمال.

ويجب تصميم أنظمة المهارات والتعلّم المتواصل بحيث يتمكن العمال من اكتساب المهارات التي يختارونها للحصول على الوظائف وللاحتفاظ بالوظائف، وأن يكونوا مجهزين لمواجهة التحوّلات التي ستواجههم على مدار حياتهم العملية. وتعدّ المهارات والتعلّم المتواصل ضرورية لتعزيز قدرات العمال على المشاركة الكاملة في العمل اللائق، والمساهمة في التنمية البشرية الشاملة والمواطنة الفاعلة، وكذلك لتوطيد الديمقراطية وتعزيز العدالة الاجتماعية.

وكذلك بالنسبة لمنظمات العمال، تأتي تنمية المهارات والتعلّم المتواصل، وينبغي أن تكون، على رأس جداول أعمالها.

١ على وجه التحديد الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة بشأن ضمان التعليم الجيد والهدف ٨ بشأن العمل اللائق ونمو الاقتصاد.

◀ ماذا تقول معايير العمل الدولية عن المهارات، والتعلم المتواصل، والتلمذة المهنية؟

وعلاوة على ذلك، تعترف كل من الاتفاقية رقم ١٤٢ والتوصية رقم ١٩٥ بالحق في التعليم وفي التعلم المتواصل للجميع.

وتعتبر التوصية رقم ١٩٥ أداة غنية. فهي تقدّم إرشادات بشأن، على سبيل المثال، السياسات العامة وإطار الحكم الرشيد والإطار التنظيمي الذي يتم في سياقه التدريب؛ والأدوار والمسؤوليات المتزايدة للشركاء الاجتماعيين، والقطاع الخاص، والمجتمع المدني في صياغة وتنفيذ السياسات؛ وتطوير السياسات والآليات اللازمة للقيام ببرامج التعلم والتدريب التي تستهدف فئات معينة ذات احتياجات خاصة؛ وتنمية «الكفاءات» والتعلم المسبق والاعتراف بهما، حيث يُعتبران من عناصر الأطر الناشئة للمؤهلات الوطنية في كثير من البلدان؛ وأهمية النظم الفعالة لمعلومات سوق العمل والتوجيه المهني.^٢ وإن الأهم من ذلك، هو أن التوصية رقم ١٩٥ تحدد العديد من المجالات **لمشاركة المنظمات العمالية والحوار الاجتماعي**.

- ◀ تفرض الاتفاقية رقم ١٤٢ التزامات قانونية على الدول المصدقة عليها البالغ عددها ٦٨ دولة: يمكن لمنظمات العمال أن تطالب بتطبيقها أو تشجع المصادقة عليها
- ◀ توفر التوصية رقم ١٩٥ إرشادات لجميع الدول الأعضاء: يمكن لمنظمات العمال الترويج لها والمطالبة بأخذها في الاعتبار

وأخيراً، يوجد في **التوصية بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود**، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥) التي تتعامل مع حالات الأزمات الناتجة عن النزاعات والكوارث (بما في ذلك الكوارث مثل كوفيد-١٩) قسم حول «التعليم والتدريب المهني والإرشاد». وتتعلق الإرشادات الواردة في هذا القسم من التوصية رقم ٢٠٥ بكل من الوقاية من الأزمات ومواجهتها، وهي تشمل، على سبيل المثال، ضرورة «توسعة نطاق برامج التدريب وإعادة التدريب وتكييفها لتلبية احتياجات جميع الأشخاص الذين انقطع استخدامهم».

إن المهارات والتعلم المتواصل من أولويات منظمة العمل الدولية منذ إنشائها. وفي الواقع، يذكر **دستور منظمة العمل الدولية** لعام ١٩١٩ «تنظيم التعليم المهني والتقني وغير ذلك من التدابير» كأحد الموضوعات التي تتطلب إجراءات عاجلة. وبعد هذه الدعوة إلى اتخاذ إجراء، تم اعتماد تسعة معايير عمل دولية في هذا المجال على مر السنين، ويعود اعتماد أولها إلى عام ١٩٣٩. ويؤكد هذا في حد ذاته أهمية الموضوع بالنسبة للهيئات المكونة.

◀ **اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر**، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠)، و**اتفاقية تنمية الموارد البشرية** (رقم ١٤٢)، و**التوصية بشأن تنمية الموارد البشرية** (رقم ١٩٥) هي الآن بمثابة **معايير العمل الدولية المحدثة** في هذا المجال.

تنص الاتفاقية ١٤٢ على الالتزام باعتماد وتطوير سياسات وبرامج شاملة ومنسقة للتوجيه والتدريب المهني التي تحتاج، من بين أمور أخرى، إلى تحسين قدرة الفرد على التأثير فرادى أو جماعات على بيئة العمل والبيئة الاجتماعية. وهي تصر على الدور الرئيسي لمكاتب التشغيل العامة، كما تؤكد على أن هذه السياسات والبرامج تحتاج إلى تشجيع وتمكين الناس من تنمية قدراتهم على العمل بما يحقق مصالحهم الخاصة وبما يتفق مع أمانهم، مع وضع احتياجات المجتمع في الاعتبار. وتصر على الحاجة إلى أن تكون التوجيهات شاملة، بما في ذلك الحقوق والالتزامات بموجب قانون العمل. وأخيراً، فإن لديها هدفاً قوياً ألا وهو القضاء على التمييز.

وتؤكد التوصية رقم ١٩٥ استمرار صلاحية المبادئ العامة للاتفاقية رقم ١٤٢. حيث لا تتعلق المهارات في منظمة العمل الدولية بالمنشآت أو الأرباح فقط، وليس فقط بالأعمال التجارية لأصحاب العمل: تعترف التوصية رقم ١٩٥، بشكل حيوي، بأن «التعليم والتدريب والتعلم المتواصل تسهم إلى حد كبير في تعزيز مصالح الأفراد والمنشآت والاقتصاد والمجتمع برمته، ولاسيما بالنظر إلى التحدي الأساسي المتمثل في تحقيق العمالة الكاملة، واستئصال الفقر، والإدماج الاجتماعي، والنمو الاقتصادي المستدام في الاقتصاد العالمي».

◀ ما أهمية مشاركة نقابات العمال في هذه النقاشات؟

المربع ١. فرص لتعزيز مشاركة نقابات العمال

في معظم الحالات، تبنّت منظمات العمال المشاركة في تنمية المهارات مهما صغر ذلك أو عظم، ولكن قد يتذبذب الالتزام أو قد يكون غير متكافئ. وبالنسبة لبعض المنظمات النقابية، تحظى قضايا أخرى بأولوية أعلى (مثل التنظيم النقابي، المفاوضة الجماعية، وما إلى ذلك). وتعتبر بعض نقابات العمال تنمية المهارات من مسؤولية أصحاب العمل. وإن التحدي الإضافي هو أن المشاركة قد تكون منفصلة عن المفاوضة الجماعية. ففي حين تتمتع بعض منظمات العمال بدعم جيد من قبل مراكز الخبرة، فإن العديد من نقابات العمال ليس لديها سهولة الوصول إلى الخبرات المتخصصة في كثير من الأحيان (على سبيل المثال، بالنسبة للتنبؤ باحتياجات المهارات).

من المهم أن يكون على جدول أعمال نقابات العمال تنمية المهارات والتعلّم المتواصل، بل وأكثر من ذلك عند مواجهة التحديات العديدة التي أوجدتها الجائحة. وفي الواقع، يُعد تنمية المهارات والتعلّم المتواصل الذي يتمحور حول الإنسان، استناداً إلى معايير العمل الدولية ومشاركة الشركاء الاجتماعيين من خلال الحوار الاجتماعي، أساسياً لبناء وضع طبيعي أفضل في عالم ما بعد كوفيد، ويجب أن تشارك نقابات العمال في هذا المسعى.

وتسببت جائحة كوفيد-١٩ في صعوبات هائلة للاقتصاد والمجتمع برمتيه وللعمال والمنظمات العمالية. ولم يتأثر الوصول إلى تنمية المهارات، والتعلّم المتواصل، والتعليم الجيد للجميع بالأزمة فحسب، بل هو أيضاً أساسي في مواجهة الأزمة.

ويتعين على نقابات العمال، بصفتها جهات فاعلة رئيسية في حوكمة المهارات والتعلّم المتواصل، أن تلعب دوراً مهماً، ولطالما لعبت هذا الدور، في تشكيل أنظمة التدريب وتكييفها ودعم المعلمين والعاملين في مجال التعليم خلال جائحة كوفيد-١٩.

ومن خلال الحوار الاجتماعي، ركّز دعم نقابات العمال على ضمان استمرار وتكييف التعليم والتدريب خلال جائحة كوفيد-١٩، بما في ذلك من خلال زيادة التركيز على الابتكار. وقد سلّط ذلك الضوء على العديد من التحديات فيما يتعلق بتعزيز الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعلّم عبر الإنترنت.

وتماشياً مع معايير العمل الدولية، تدعو نقابات العمال إلى: حماية ظروف العمل أثناء الأزمة، وتقديم التدريب والدعم المناسبين للمعلمين أثناء انتقالهم إلى التعلّم عن بُعد، وحماية السلامة والصحة المهنية الكافية، للسماح بعودة آمنة وصحية للعمل، أو إلى الحوار الاجتماعي، والهيكل الثلاثي والمفاوضة الجماعية بين الحكومات ونقابات العمال وأصحاب العمل لتصميم وتنفيذ استجابات فورية وما بعد الجائحة.^٣

النقاش العام لمنظمة العمل الدولية حول المهارات والتعلم المتواصل (٢٠٢١) ووضع المعايير الخاصة بالتلمذة المهنية (٢٠٢٢-٢٠٢٣)

تتناول الاتفاقية رقم ١٤٠ أو الاتفاقية رقم ١٤٢ أو التوصية رقم ١٩٥ مسألة تنمية المهارات والتعلم المتواصل في السياق الأوسع لتنمية الموارد البشرية؛ غير أن هذه الصكوك لا تتناول صراحة التلمذة المهنية وغيرها من أشكال التعلم القائم على العمل (مثل فترة التدريب في مكان العمل). وبناءً على ذلك، خلص الفريق العامل الثلاثي بشأن آلية استعراض المعايير التابع لمنظمة العمل الدولية إلى وجود فجوة معيارية بشأن مسألة التلمذة المهنية، وطلب مجلس إدارة منظمة العمل الدولية من المكتب إضافة بند وضع المعايير فيما يتعلق بالتلمذة المهنية على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي. وكجزء من هذه العملية، فقد نشرت منظمة العمل الدولية تقريراً/ورقة بيضاء بعنوان: إطار من أجل التلمذة الصناعية الجيدة في عام ٢٠١٩.

إن المهارات والتعلم المتواصل مدرجة على جدول أعمال مؤتمرات العمل الدولية القادمة. وسيجرى نقاش عام حول المهارات والتعلم المتواصل في مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢١، وستجرى نقاشات حول وضع المعايير الخاصة بالتلمذة المهنية في مؤتمري العمل الدوليين عامي ٢٠٢٢ و٢٠٢٣.

يهدف النقاش العام حول «المهارات والتعلم المتواصل» في الدورة ١٠٩ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٢١) إلى تقديم إرشادات حول استراتيجية منظمة العمل الدولية لضمان أن أنظمة وسياسات المهارات والتعلم المتواصل جاهزة للمستقبل لمواجهة التحديات واغتنام الفرص لتحقيق مستقبل عمل عادل وشامل وآمن. وسيهتدي العمل المستقبلي للمكتب بالاستنتاجات التي سيُفضي إليها هذا النقاش.

ما هو دور الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية؟

المربع ٢. التجارب الناجحة لمشاركة نقابات العمال في المهارات والتعلم المتواصل

توجد العديد من التجارب الناجحة لمنظمات العمال التي تشارك في مجموعة متنوعة من الأنشطة المختلفة على المستويات الدولية والوطنية والقطاعية وعلى مستوى المنشأة لدعم تصميم السياسات وتنفيذها ومتابعتها، وذلك عن طريق المساهمة في استراتيجيات المهارات الوطنية، والتفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية على مستوى القطاع أو المنشأة، من خلال المشاركة في هيئات المهارات القطاعية أو من خلال مجالس العمل على مستوى الشركة أو ممثلي التعلم.

وهناك العديد من الأمثلة حيث تشارك نقابات العمال في جميع أنحاء العالم في التنبؤ بالمهارات؛ أو في تطوير معايير التدريب والمناهج وبرامج التدريب وإجراءات التقييم؛ أو في التفاوض على معدلات الأجور، والإجازة المدفوعة واستحقاق التدريب؛ أو في دعم الروابط مع مقدمي التدريب المحليين، بما في ذلك مراكز التدريب النقابية؛ أو في دعم توظيف العمال لغرض التدريب.^٥

دعت منظمة العمل الدولية إلى إشراك الشركاء الاجتماعيين في تطوير التوجيه والتدريب المهنيين، وقد أوضحت بتفصيل كبير الطرق التي يمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من خلالها المشاركة في صياغة وتطبيق واستعراض سياسات تنمية الموارد البشرية الوطنية والتعليم والتدريب والتعلم المتواصل.

وتقدم التوصية رقم ١٩٥ إرشادات حول مشاركة الشركاء الاجتماعيين في مجالات مختلفة تتراوح بين تحديد استراتيجيات المهارات على المستويات المختلفة (الوطنية والإقليمية والمحلية والقطاعية وعلى مستوى المنشآت) ومواءمة السياسات التي تتفق مع السياسات الاقتصادية والمالية والاجتماعية، وضمان الشمولية والوصول للجميع، وتحديد احتياجات المهارات؛ والاعتراف بالمهارات ومنحها شهادات؛ وصولاً إلى تقييم احتياجات سوق العمل.^٤

◀ ما هي المجالات ذات الأولوية المحتملة لنقابات العمال؟

التركيز على إضفاء الطابع المؤسسي على التعلّم لدى أصحاب العمل، على سبيل المثال السعي لبناء تحالفات مع أصحاب العمل بحيث تصبح تنمية المهارات جزءاً لا يتجزأ من المفاوضة الجماعية، مما يضمن حصول الشباب، وخاصة طلاب التلمذة المهنية/الصناعية، على تدريب جيد وظروف عمل جيدة، وما إلى ذلك؛

تعزيز نشاط الأعضاء وتمثيلهم، على سبيل المثال بناء القدرات داخل منظماتهم بحيث يكون ممثلو نقابات العمال مؤهلين لمناصرة العمال فيما يتعلق بمسألة المهارات، والتعلّم المتواصل، والتلمذة المهنية/الصناعية الجيدة.

٣.

من أجل دعم مشاركتها في تنمية المهارات، **وتماشياً مع التوصية رقم ١٩٥**، يمكن لمنظمات العمال النظر في المجالات ذات الأولوية التالية:

١. **التأثير على سياسة الدولة بشأن التعليم والتدريب،** على سبيل المثال من خلال الضغط على الحكومة لاستحداث تشريعات لضمان الحوار الاجتماعي، الحق في التعلّم المتواصل للجميع، التمويل، الإجازة المدفوعة، الاعتراف بالمهارات، وما إلى ذلك؛

٢. **دمج أجندة التعلّم مع المهام الأخرى للنقابة،** على سبيل المثال ضمان الالتزام على المستوى السياسي للنقابة، بناء القدرات داخل المنظمة، وما إلى ذلك؛

٤.

◀ المراجع

تم إعداد العديد من المواد التي يمكن أن تدعمك في استعداداتك:

◀ [مشاركة المنظمات العمالية في تنمية المهارات](#)

◀ [نحوات عالمية وإقليمية عبر الإنترنت حول المهارات، والتعلّم المتواصل، والتلمذة المهنية الجيدة](#)

◀ [تنمية المهارات والتعلّم المتواصل: دليل موارد لمنظمات العمال](#)

◀ [إطار عمل من أجل التلمذة الصناعية الجيدة](#)

Contact details

International Labour Organization
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

ILO's Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)
Email: actrav@ilo.org