

استنتاجات بشأن
مهارات من أجل تحسين
الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية

مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٨

حقوق التأليف والنشر © منظمة العمل الدولية ٢٠٠٩

الطبعة الأولى، ٢٠٠٨

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحقوق النشر بموجب البروتوكول ٢ من الاتفاقية العالمية لحقوق التأليف والنشر. ولكن من الجائز استنساخ مقتطفات وجيزة منها دون ترخيص، شريطة أن يكون مصدر هذه المقتطفات مذكوراً. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب بذلك إلى إدارة منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، على العنوان:

ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

أو بالبريد الإلكتروني على العنوان: pubdroit@ilo.org. ويرحب مكتب العمل الدولي بمثل هذه الطلبات.

أما المكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ، فيجوز أن تستحصل على نسخ مصورة بموجب التراخيص الصادرة عنها لهذا الغرض. زوروا الموقع التالي على الإنترنت www.ifro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

استنتاجات بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٨

ISBN: 978-92-2-621760-7 (print); 978-92-2-621761-4 (web pdf)

مكتب العمل الدولي

labour productivity/employment/vocational training/training policy/developed countries/developing countries

12.07.3

متوفر أيضاً بالانكليزية:

Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development, International Labour Conference, 2008, (ISBN: 978-92-2-121760-2), Geneva, ILO, 2008;

وبالفرنسية:

Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Conférence internationale du Travail, 2008 (ISBN 978-92-2-221760-1), Genève, 2008;

وبالإسبانية:

Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, Conferencia Internacional del Trabajo, 2008 (ISBN 978-92-2-321760-0), Ginebra, 2008.

ILO Cataloguing in Publication Data

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

وتقع المسؤولية عن الآراء المعرب عنها في المقالات والدراسات وغيرها من الإسهامات الموقعة، على عاتق أصحابها دون غيرهم، ولا يشكل نشرها أي تأييد من جانب مكتب العمل الدولي للآراء المعربة فيها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications,
International Labour Office
CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو بالبريد الإلكتروني pubvente@ilo.org.

زوروا موقعنا على الإنترنت: www.ilo.org/publns

تصميم وحدة معالجة النصوص العربية TTA: المرجع Con-SKILLS-[2009-01-0004]-Ar.doc

طبع في سويسرا

إن الاستثمار في التعليم والمهارات لصالح النساء والرجال لمساعدة الاقتصادات على تحقيق نمو حيوي مترافق بوظائف جيدة هو أولوية ملحة عبر العالم.

وفي مؤتمر العمل الدولي لسنة ٢٠٠٨، اعتمدت الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، التي تضم الحكومات وأصحاب العمل والعمال، مجموعة من الاستنتاجات التي تركز تركيزاً مباشراً على هذا التحدي. وتقدم هذه الاستنتاجات الإرشاد العملي لتعزيز التعليم والتدريب المهني والتعلم المتواصل كدعائم أساسية لقابلية الاستخدام بالنسبة للعمال والاستدامة بالنسبة للمنشآت في إطار برنامج العمل اللائق.

وتلقي الاستنتاجات الضوء على الكيفية التي يمكن بها لتطوير المهارات أن يكون أداة مهمة في الحد من الفقر والاستبعاد وتعزيز القدرة التنافسية والقابلية للاستخدام.

ومن الواضح أكثر فأكثر أن **الحلقة المفرغة** المكونة من التعليم غير الكافي والتدريب الضعيف والوظائف قليلة الإنتاجية والأجور المتدنية، توقع العمال الفقراء في مأزق وتستبعد الشباب والعمال من المشاركة في النمو الاقتصادي. وتسعى الاستنتاجات إلى خلق **حلقة حميدة** في المقابل، يؤدي فيها تحسين نوعية التعليم والتدريب وإتاحتهما للنساء والرجال إلى تغذية الابتكار والاستثمار والتغيير التكنولوجي وتنمية المنشآت والتنويع الاقتصادي والقدرة التنافسية، وهي العناصر التي تحتاج إليها الاقتصادات لتسريع وتيرة خلق وظائف أكثر بل أفضل وبالتالي تعزيز التلاحم الاجتماعي.

وترمي الاستنتاجات إلى ما يلي:

- مساعدة البلدان على استخدام تطوير المهارات من أجل زيادة الفرص إلى أقصى حد والتخفيف من الأثر السلبي لمحرركات التغيير العالمية مثل التكنولوجيا والتجارة وتغير المناخ؛
- إدماج تطوير المهارات في استراتيجيات التنمية الوطنية والقطاعية؛
- وضع سبل سلسة للتعليم، تربط بين التعليم الأساسي والتدريب المهني ودخول سوق العمل والتعلم المتواصل؛
- توسيع نطاق الحصول على التعليم والتدريب لصالح الأشخاص المحرومين في المجتمع.

وينتطلب ربط تطوير المهارات بهذه الاستراتيجيات الأوسع الخاصة بالنمو والعمالة والتنمية، أن تحقق الحكومات، بالعمل مع الشركاء الاجتماعيين، اتساق السياسات في ربط التعليم وتطوير المهارات بأسواق العمل الحالية وبسياسات التكنولوجيا والاستثمار والتجارة والاقتصاد الكلي، التي تؤدي إلى توليد العمالة في المستقبل. ويشجع هذا بشكل كبير على الحوار الاجتماعي القوي والتنسيق الفعال بين الوزارات وتحسين التواصل بين أصحاب العمل ومقدمي التدريب.

ومثلما تقر الاستنتاجات، لن يفقد تطوير المهارات وحده إلى تحسين الإنتاجية والعمالة. وتشمل العوامل الأساسية الأخرى سياسات العمالة والإنتاجية للتأثير في جانب الطلب في سوق العمل، واحترام حقوق العمال والمساواة بين الجنسين ومعايير الصحة والسلامة؛ علاقات العمل الجيدة والحوار الاجتماعي؛ الحماية الاجتماعية الفعالة.

وخلاصة القول هي أن لكل واحد دوراً يؤديه. وتساعد الاستنتاجات في تحديد المجالات المعينة لعمل الحكومات والشركاء الاجتماعيين ومنظمة العمل الدولية أيضاً. ويلتزم المكتب بلعب دوره في المجالات الأساسية من قبيل البحث وتقاسم المعارف وتحليل السياسات وتسهيل الحوار والتعاون.

وتأتي هذه الاستنتاجات في وقتها وهي محفزة وعملية. ومن شأنها أن تساعد الحكومات والمجتمعات على تحسين قابلية الاستخدام فيما يخص العمال وتعزيز الإنتاجية والقدرة التنافسية فيما يخص المنشآت وتشجيع شمولية النمو. ويمكنها بالتالي أن تكون بمثابة محفز قوي لتحقيق الهدف العالمي المتمثل في توفير العمل اللائق للجميع.

وفي وقت يشهد فيه الاقتصاد العالمي عدم استقرار كبير، فإن هذا التحدي بات أكثر إلحاحاً. وإنني أدعوكم إلى استعراض التوصيات وتقاسم آرائكم ومواصلة العمل معاً بطرق ملموسة لتعزيز المهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية.

خوان سوماڤيا
المدير العام
مكتب العمل الدولي

يمر التفكير الحالي في قضايا التنمية بمرحلة تحول فكري وسياسي كبير. والعامل الأساسي في هذا التحول الفكري هو إدراك أن الحد من الفقر على نحو مستدام لا يمكن أن يتحقق فقط من خلال النمو العالي والمستدام. فهناك أيضاً حاجة إلى وضع الأداء الجيد لسوق العمل في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية لضمان أن يكون النمو شاملاً ومولداً للعمالة المنتجة والوظائف اللائقة.

وقد انبثق هذا الإدراك عن مصدرين على الأقل، هما: خيبة الأمل إزاء مجموعات السياسات النمطية المعتمدة في الماضي والتي تركز على استقرار الاقتصاد الكلي أو مجرد نمو الناتج المحلي الإجمالي؛ فشل كثير من البلدان عالية النمو في ترجمة هذا النمو إلى نتائج أفضل في سوق العمل ومستويات معيشة أحسن بالنسبة لأغلبية سكانها.

وحتى في البلدان التي كان فيها النمو الاقتصادي عالياً ومستداماً، لم تكن نتائج سوق العمل مرضية في كثير من الأحيان، إذ لم تخلق وظائف كافية (تراجع مضمون النمو من حيث العمالة)، ويتسم عدد كبير جداً من الوظائف التي استحدثت بضعف الإنتاجية وتدني الأجور في الاقتصاد غير المنظم.

ويقترَب أيضاً نموذج الحد من الفقر، الذي تستند إليه الأهداف الإنمائية للألفية، اقتراباً أكبر من نهج مرتكز على سوق العمل. ويقوم هذا على منطق أن العمل هو الأصل الوحيد الذي يملكه الفقراء وأن أي مسار نمو لا يخلق وظائف أكثر وأفضل مترافقة بالحماية الاجتماعية الكافية قد يفشل في الحد من الفقر فيما يخص نسبة كبيرة من الناس.

وتمثل قوة عاملة متعلمة وماهرة أحد المكونات الأساسية لهذا التركيز الجديد على أسواق العمل وأدائها. وقد أسدت منظمة العمل الدولية على مدى سنوات المشورة للدول الأعضاء بشأن سياسات تطوير المهارات وطورت البحث والتحليل في هذا المجال. وتشكل سياسات تطوير المهارات عنصراً أساسياً في برنامج العمالة العالمي للمنظمة وإطار المنظمة السياسي لهدف تعزيز العمالة، الذي يتضمنه برنامج العمل اللائق. كما تقدم توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) الإرشاد بشأن السياسات الفعالة للمهارات والعمالة.

ونظراً لأهمية هذه القضايا، فقد جاءت في أوانها المناقشة العامة لمؤتمر العمل الدولي لسنة ٢٠٠٨ بشأن الكيفية التي يمكن بها لتطوير المهارات أن يفيد بشكل أفضل الهدفين المتشابهين المتمثلين في زيادة كمية اليد العاملة المستخدمة وإنتاجية العمل. واعتمد مؤتمر العمل الدولي لسنة ٢٠٠٨، باتفاق ثلاثي بين العمال وأصحاب العمل والحكومات، استنتاجات تقدم إطاراً مستقبلياً لتقوية الصلات بين المهارات والإنتاجية والعمالة والتنمية والعمل اللائق. وتشدد هذه الاستنتاجات على مبدأ أن السياسات الفعالة لتطوير المهارات ينبغي أن تكون مكونات أساسية في استراتيجيات التنمية الوطنية بغية تهيئة القوة العاملة والمنشآت لفرص جديدة والأخذ بنهج مستقبلي لمواجهة التغيير. ولوصل المهارات بالإنتاجية وخلق العمالة والتنمية وصلاً ناجحاً، ينبغي أن تستهدف سياسات تطوير المهارات ثلاثة أهداف هي: جعل العرض ملائماً للطلب الحالي على المهارات؛ مساعدة العمال والمنشآت على التكيف مع التغيير؛ التنبؤ بالمهارات الجديدة والمختلفة التي ستكون هناك حاجة إليها في المستقبل وتقديمها.

ويحدد الإطار المعتمد في الاستنتاجات أيضاً المسؤوليات الأولية بالنسبة للحكومات وللشركاء الاجتماعيين، ويضع أولويات للدعم الذي يقدمه المكتب في خمسة مجالات هي: (١) تعزيز تطوير المهارات في مكان العمل وعلى طول سلاسل القيم؛ (٢) المساعدة على التحكم في محركات التغيير العالمية؛ (٣) السماح بتحديد مبكر للاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات لتعزيز استراتيجيات التنمية الوطنية والقطاعية؛ (٤) الربط بين التعليم وتطوير المهارات ودخول سوق العمل والتعلم المتواصل؛ (٥) تشجيع الإدماج الاجتماعي من خلال توسيع نطاق الحصول على التعليم والتدريب لصالح الأشخاص المحرومين في المجتمع.

وتشمل أولويات البحث التي حُددت الفهم الأفضل لاستخدام تطوير المهارات من أجل تسهيل انتقال الأنشطة الاقتصادية من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ولتأثير محركات التغيير الأساسية في العمالة وتطوير المهارات. وتشمل الأولويات المحددة فيما يخص المشورة السياسية والتعاون التقني ما يلي: (١) أدوات للتنبؤ بالاحتياجات من المهارات وإصدار واستخدام معلومات سوق العمل وتحسين خدمات الاستخدام؛ (٢) وصل أصحاب العمل بمقدمي التدريب وزيادة التعلم في مكان العمل؛ (٣) وضع خطط إقليمية للاعتراف بالمهارات؛ (٤) زيادة إتاحة تطوير المهارات وتحسين نوعيتها لصالح الجميع، بما في ذلك في المناطق الريفية ولصالح النساء والرجال المعوقين.

وباختصار، تقدم الاستنتاجات إطاراً حديثاً لتطوير المهارات من أجل دعم مسار إنمائي دينامي يساهم في توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق عبر العالم في السنوات القادمة. وسيكون تنفيذ الاستنتاجات تحدياً بالنسبة للهيئات المكونة وبالنسبة للمكتب. وتحسين الفعالية إنما هو جزء من عملية التغيير التي انبثقت عن إعلان منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، وهو إعلان يشير أيضاً بشكل بارز إلى سياسات تطوير المهارات بوصفها مجالاً سياسياً مهماً بالنسبة لتعزيز العمالة.

خوسي مانويل سالازار - إكسبيريناكس

المدير التنفيذي

قطاع العمالة

مكتب العمل الدولي

استنتاجات بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية

١. اختار مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٢٩٥ (آذار/ مارس ٢٠٠٦)، موضوع مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية كموضوع للمناقشة في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٨. وتتضمن هذه الوثيقة الاستنتاجات التي توصلت إليها اللجنة [واعتمدها المؤتمر].

٢. ولقد جرى التركيز على الدور الهام الذي يضطلع به تطوير المهارات بالنسبة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية والعمل اللائق، في سلسلة من مناقشات واستنتاجات منظمة العمل الدولية ولا سيما استنتاجات بشأن تنمية الموارد البشرية (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٠)، وتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)، وبرنامج العمالة العالمي، الذي اعتمده مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٣، واستنتاجات بشأن تعزيز سبل وصول الشباب إلى العمل اللائق (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٥)، واستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٧). بالإضافة إلى ذلك، تعتبر اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠) وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية، ١٩٧٧، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٠٠ وفي عام ٢٠٠٦)، ملائمين بدورهما فيما يتعلق بالفرص المتاحة للتدريب.

٣. إن التعليم والتدريب المهني والتعلم المتواصل إنما هي ركائز أساسية للقابلية للاستخدام وللعمالة لصالح العمال ولتنمية المنشآت المستدامة في إطار برنامج العمل اللائق، وهي تسهم من ثم في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية المتمثلة في تخفيف حدة الفقر. وتطوير المهارات أمر رئيسي في حفز عملية تنمية مستدامة ويمكن أن يسهم في تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. كما أن تطوير المهارات أساسي للتصدي لفرص وتحديات الاستجابة للطلبات الجديدة الناشئة عن تغير الاقتصادات والتكنولوجيات الجديدة في سياق العولمة. وتقدم المبادئ والقيم التي يحملها العمل اللائق، ومبادئ المنشآت المستدامة بما يتماشى مع استنتاجات مؤتمر العمل الدولي ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، إرشادات لتصميم وتطبيق تطوير المهارات، وهي كذلك وسيلة فعالة للإدارة الناجعة لعمليات انتقال عادلة اجتماعياً. ولا بد للحكومات والشركاء الاجتماعيين من العمل معاً في إطار الحوار الاجتماعي من أجل رسم معالم برامج لتطوير المهارات على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي، يمكن أن تشجع التكامل بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للتنمية المستدامة.

إسهام المهارات في العمل اللائق والإنتاجية ونمو العمالة

٤. إن اقتصاداً منخفض المهارات ومتدني الإنتاجية ومنخفض الأجور، اقتصاد لا يمكن أن يكون مستداماً على المدى الطويل، كما أنه لا يتماشى مع هدف تخفيف حدة الفقر. إن هذه الحلقة المفرغة من عدم كفاية التعليم وسوء التدريب وانخفاض الإنتاجية وسوء نوعية الوظائف وتدني الأجور، هي التي يقع في برائتها الفقراء العاملون وهي التي تستبعد العمال الذين لا يتمتعون بمهارات مناسبة من المشاركة في النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية في سياق العولمة. ويؤثر هذا الأمر أيضاً تأثيراً سلبياً على القدرة التنافسية للمنشآت وقدرتها على الإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٥. ويمكن لاستراتيجية إنمائية دولية ووطنية وإقليمية قائمة على تحسين نوعية التعليم والتدريب وتوافرها، أن تولد في مقابل ذلك، حلقة حميدة يغذي تطوير المهارات فيها القدرة على الابتكار وزيادة الإنتاجية ونمو المنشآت والتغير التكنولوجي والاستثمار والتنوع الاقتصادي والقدرة التنافسية، وكلها أمور لازمة لاستدامة وتعجيل خلق وظائف أكثر وأفضل في سياق برنامج العمل اللائق وتحسين التلاحم الاجتماعي.

٦. وضمن هذه الحلقة الحميدة، يعتبر تطوير المهارات عاملاً أساسياً لتحقيق هدف العمل اللائق، وذلك على حد سواء عن طريق زيادة إنتاجية واستدامة المنشآت وتوخيًا لتحسين ظروف العمل وقابلية العمال للاستخدام. ويقتضي تطوير المهارات بفعالية اعتماد نهج شمولي. ويشمل هذا النهج السمات التالية:

(أ) *سبل متواصلة وسلسلة للتعليم* تنطلق مع التعليم ما قبل الدراسي ثم التعليم الابتدائي الذي يهيئ على النحو المناسب الشباب للتعليم الثانوي والعالي والتدريب المهني؛ ويوفر الإرشاد بشأن المسار المهني ومعلومات سوق العمل والمشورة عند انتقال الشباب والشبان إلى سوق العمل؛ ويقدم الفرص للعمال ولأصحاب المشاريع من أجل التعلم المستمر للارتقاء بكفاءاتهم وتعلم مهارات جديدة طوال حياتهم؛

(ب) *تطوير مهارات أساسية* - تشمل الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب ومهارات التواصل والعمل ضمن فريق وحل المشاكل وغير ذلك من المهارات ذات الصلة - والقدرة على التعلم فضلاً عن إثارة الوعي بحقوق العمال وفهم روح تنظيم المشاريع بوصف ذلك حجر الأساس الذي يقوم عليه التعلم المتواصل والقدرة على التكيف مع التغيير؛

(ج) *تطوير مهارات رفيعة المستوى* - أي مهارات مهنية وتقنية ومهارات متصلة بالموارد البشرية للاستفادة من فرص الوظائف رفيعة الجودة أو عالية الأجور أو خلق مثل هذه الفرص؛

(د) *تداول المهارات* يستند في المقام الأول إلى المهارات الأساسية بهدف تمكين العمال من تطبيق المعارف والتجارب على مهن أو صناعات جديدة، ويستند في المقام الثاني على نظم لتقنين وتوحيد وتقييم وتصديق المهارات بحيث يمكن للشركاء الاجتماعيين أن يقرروا بسهولة بمستويات الكفاءة في مختلف قطاعات العمل عبر أسواق العمل الوطنية أو الإقليمية أو الدولية؛

(هـ) *القابلية للاستخدام* (للعمل بأجر أو للعمل للحساب الخاص) تتبثق عن جميع مثل هذه العوامل - قاعدة من المهارات الأساسية والحصول على التعليم وتوافر فرص التدريب والحماس والقدرة والتشجيع على الاستفادة من فرص التعلم المتواصل والاعتراف بالمهارات المكتسبة - وهي حاسمة لتمكين العمال من الحصول على العمل اللائق وإدارة التغيير ولتمكين المنشآت من أن تتكيف مع التكنولوجيات الجديدة وأن تدخل الأسواق الجديدة.

٧. وليس تحسين الإنتاجية غاية في حد ذاته ولكنه وسيلة لتحسين حياة العمال واستدامة المنشآت وتحقيق التلاحم الاجتماعي والتنمية الاقتصادية. وتحسين الإنتاجية باستمرار هو كذلك شرط للقدرة التنافسية والنمو الاقتصادي. وينبغي تقاسم مكاسب الإنتاجية المنبثقة عن تطوير المهارات بين المنشآت والعمال، بما في ذلك عن طريق المفاوضة الجماعية، ومع المجتمع بهدف استدامة الحلقة الحميدة من تحسن الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية والعمل اللائق.

(أ) يمكن للعمال أن يستفيدوا من تطوير المهارات ومكاسب الإنتاجية إذا ترجمت إلى ظروف عمل أفضل وإلى تحسين احترام حقوق العمال وزيادة التدريب والقدرة على التكيف مع التغييرات وتحسين آفاق العمالة وارتفاع الأجور وغير ذلك من العوامل التي تسهم في تحسين نوعية الحياة.

(ب) تستفيد المنشآت من تطوير المهارات ومكاسب الإنتاجية عن طريق إعادة الاستثمار في الابتكارات في عمليات الإنتاج والتجهيز وتنويع الأنشطة التجارية والحفاظ على القدرة التنافسية والحصة في السوق وتحسينهما.

(ج) يستفيد المجتمع من مكاسب الإنتاجية ومن تطوير المهارات من حيث نوعية الوظائف وارتفاع العمالة وجودة الخدمات ونجاحاتها والحد من الفقر واحترام حقوق العمل والإنصاف الاجتماعي والقدرة التنافسية في أسواق عالمية متغيرة وقطاعات نمو ديناميكية.

٨. بيد أن تطوير المهارات لا يؤدي بصورة تلقائية إلى تحسين الإنتاجية أو إلى توفير وظائف أكثر وأفضل ما لم يكن هناك بيئة اقتصادية واجتماعية ملائمة لترجمة التحسن في الإنتاجية إلى نمو في العمالة والتنمية. وتشمل عوامل حاسمة أخرى ما يلي: احترام حقوق العمال والمساواة بين الجنسين ومعايير السلامة والصحة؛

علاقات العمل الجيدة والحماية الاجتماعية الفعالة؛ قيادة رشيدة ومعيار رفيع للعمليات التنظيمية؛ خدمات استخدام وسياسات سوق عمل نشطة وفعالة.

٩. وعلى غرار ذلك، لا يؤدي تحسن الإنتاجية وحده إلى حفز العمالة والتنمية في سياق برنامج العمل اللائق. وتشمل العوامل الأساسية الأخرى ما يلي: وجود سياسات قوية لنمو العمالة؛ بيئة أعمال مستدامة؛ شركاء اجتماعيون أقوياء ويتمتعون بصفة تمثيلية واستثمارات في التعليم وتطوير المهارات؛ خدمات دعم اجتماعية، بما في ذلك الرعاية الصحية وهيكل أساسي مادي؛ تطوير قطاعات أو تجمعات صناعية؛ سياسات إنمائية اقتصادية واجتماعية محلية تستهدف الاقتصاد غير المنظم والمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ شبكات رجال الأعمال والعمال؛ خدمات عامة كفؤة؛ قطاع خدمات متطور جداً؛ سياسات متعلقة بالتجارة والاستثمار والاقتصاد الكلي.

١٠. ويقع على عاتق الحكومات مسؤولية عامة كي تنشئ، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، إطاراً تمكينياً لإستيفاء الاحتياجات الحالية والمقبلة من المهارات. وتبين التجربة الدولية أن البلدان التي نجحت في الربط بين المهارات والإنتاجية والعمالة والتنمية والعمل اللائق، قد وجهت سياسة تطوير المهارات نحو ثلاثة أهداف رئيسية هي:

(أ) جعل العرض من المهارات يتناسب مع الطلب الجاري عليها؛

(ب) مساعدة العمال والمنشآت على التكيف مع التغيير؛

(ج) تقوية الكفاءات وتحقيق استدامتها من أجل احتياجات سوق العمل في المستقبل.

١١. ويقوم الهدفان الأولان من تناسب المهارات وتسهيل التكيف على منظور قصير ومتوسط الأمد لسوق العمل من حيث الاستجابة للتغيرات التكنولوجية والسوقية الجارية. ويقتضي الهدف الأول سياسات ومؤسسات لتحسين التنبؤ بتوافر المهارات وتناسبها مع احتياجات سوق العمل، فضلاً عن جعل خدمات الاستخدام وخدمات المسار الوظيفي وخدمات التدريب متاحة على نحو أوسع نطاقاً.

١٢. ويركز الهدف الثاني تطوير المهارات على تسهيل انتقال العمال والمنشآت من أنشطة وقطاعات منكمشة أو منخفضة الإنتاجية إلى أنشطة وقطاعات متنامية وعالية الإنتاجية والاستفادة من التكنولوجيات الجديدة. ومن شأن إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها والتعلم المتواصل أن تساعد العمال على الحفاظ على قابليتهم للاستخدام وتساعد المنشآت على أن تتكيف وتظل قادرة على التنافس. وينبغي أن يترافق ذلك مع سياسات سوق العمل النشطة لدعم الانتقال إلى عمل جديد. وينبغي ألا يتحمل العمال وطأة تكلفة التكيف، كما أن وجود أحكام فعالة للضمان الاجتماعي أو تأمين البطالة، فضلاً عن الإرشاد في المسار الوظيفي والتدريب وخدمات الاستخدام الفعالة، هي من العناصر الهامة المكونة للعقد الاجتماعي لتخفيف أثر ذلك.

١٣. ويقوم الهدف الثالث على منظور طويل الأمد فيركز على استباق وتقديم مهارات ستكون لازمة في المستقبل من خلال التنبؤ على الصعيد المحلي والوطني والإقليمي والدولي. وهذا الدور الاستراتيجي لتطوير المهارات يهدف إلى تقوية عملية التنمية المستدامة لتحسين ظروف العمل وتنمية المنشآت وقدرة الاقتصاد على أن يظل قادراً على التنافس.

١٤. ومن المهم عند استيفاء هذه الأهداف الثلاثة العمل مع الشركاء الاجتماعيين وسائر أصحاب المصالح الرئيسيين.

١٥. وتنسم البلدان بظروف اقتصادية واجتماعية قائمة شديدة الاختلاف، كما تنسم بمستويات متباينة من التعليم وتطوير المهارات. بيد أن هناك حاجة مستمرة إلى تشجيع الروح الإبداعية والابتكار ونمو الإنتاجية وتوفير وظائف أكثر وأفضل تصميماً على جميع مراحل التنمية. ولا بد لتصميم وتواتر وتركيز سياسات البلدان الرامية إلى استغلال وتعزيز الحلقة الحميدة من المهارات والإنتاجية والعمالة والعمل اللائق، من أن تستجيب إلى مختلف مستويات التنمية لديها.

١٦. والعلاقة بين تطوير المهارات والإنتاجية ونمو العمالة والتنمية علاقة معقدة. وحتى تكون سياسات تطوير المهارات فعالة لا بد للحكومات، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، من أن تحقق الاتساق في السياسات عن طريق ربط التعليم والبحث وتطوير المهارات بأسواق العمل والسياسة الاجتماعية والتكنولوجيا وتقديم الخدمات العامة والتجارة والاستثمار وسياسات الاقتصاد الكلي.

١٧. ولا بد من أن يكون التعليم وتطوير المهارات مندمجين في الإطار العام للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية بغية تحقيق كامل طاقتهم للإسهام في بناء الحلقة الحميدة. والتوصل إلى الحلقة الحميدة يقتضي الانتقال

من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم عن طريق إيجاد ظروف مؤاتية لانضمام مشاريع الأعمال المتنامية في الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ذي الأنشطة الإنتاجية الأعلى وظروف العمل الأفضل وسبل الحصول الأحسن على الحماية الاجتماعية واحترام حقوق العمال. ويصح هذا الأمر في جميع البلدان ولا سيما في البلدان النامية.

تطوير المهارات في مكان العمل وعلى امتداد سلاسل القيم من أجل منشآت مستدامة ونمو العمالة

١٨. إن التعليم والتدريب والتعلم المتواصل، على حد ما تم الاتفاق عليه في نهج منظمة العمل الدولية لمقاربة تعزيز المنشآت المستدامة (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٧)، هي شروط أساسية من أجل إيجاد بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة. وتطبق المنشآت المستدامة ممارسات في مكان العمل تقوم على الاحترام الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولمعايير العمل الدولية. وهي تعزز أيضاً حسن العلاقات بين العمال والإدارة كوسيلة لزيادة الإنتاجية وخلق العمل اللائق.

١٩. ويوفر التدريب على المهارات الجديدة فرصة لتحسين المسارات المهنية (داخل الشركة أو في سوق العمل) ورفع الدخل وزيادة القابلية للاستخدام. بالإضافة إلى ذلك، من المتعارف عليه أن المهارات الجديدة مطلوبة للمنشآت كي تظل قادرة على التنافس وقادرة على استبقاء عمالها.

٢٠. ووفقاً للفقرة ٣٠ من إعلان المنشآت متعددة الجنسية، ينبغي للمنشآت متعددة الجنسية "أن تكفل في عملياتها تزويد عمالها في البلد المضيف على كل المستويات بتدريب مناسب، حسب الاقتضاء، من أجل تلبية احتياجات المنشأة وسياسات التنمية في البلد". ويوفر تطوير المهارات على امتداد سلاسل القيم العالمية فرصاً من أجل انتقال المعارف والتكنولوجيا الجديدة لأن الشركات الرائدة تقدم المهارات للموردين في أسفل سلسلة القيم.

٢١. ومن شأن الاستثمار الأجنبي المباشر في مناطق تجهيز الصادرات أن يخلق العمالة، لكن هناك حاجة إلى تقوية الرابط بالعمل اللائق. ومن المطلوب توافر دعم سياسي هادف لضمان ظروف عمل جيدة واحترام الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية والاستثمار في التدريب، بغية تحقيق كامل إمكانات هذا النوع من الاستثمار لتعزيز إنتاجية العمال والعمل اللائق.

٢٢. إن الاتفاقات المتعلقة بالممارسات الابتكارية على الصعيد التنظيمي وعلى صعيد الموارد البشرية فضلاً عن تنفيذ سياسات حفازة للأشخاص، تتسم بالأهمية بالنسبة لإنتاجية العمل. فالاستثمار المتكامل في العمال والتكنولوجيا والبحث والتطوير والموارد البشرية المتقدمة وسياسات الأجور التي تشمل التقاسم العادل للربح، إنما هي عناصر أساسية في وجود أماكن عمل عالية الأداء. وينبغي لممثلي الإدارة وللمثلي العمال أن يتيحوا للعمال استكشاف طاقاتهم لمصلحتهم الشخصية ولمصلحة أداء المنشأة، وأن يشجعوهم على ذلك. وينبغي للحكومات والشركاء الاجتماعيين والمجتمع بصورة عامة إنشاء ثقافة تعلم ومواجهة تحديات التغيير.

٢٣. وتواجه المنشآت الصغيرة والمتوسطة تحديات خاصة من حيث تطوير المهارات، من قبيل الصعوبات في توفير الوقت للتدريب الرسمي والتكؤ عن الاستثمار في تدريب العمال خشية فقدان هؤلاء العمال ما أن يكتسبوا مهارات جديدة أو الافتقار إلى الموارد للاستثمار في تطوير المهارات. ومن شأن إقامة الشبكات للمنشآت الصغيرة والمتوسطة أن تساعد على تقاسم المعلومات وحسن الممارسات وتجميع الموارد لدعم تطوير المهارات. ولا بد من وجود سياسات مخصصة ومستهدفة لمساعدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة على استبقاء مهارات العمال لديها والارتقاء بها. ولقد أثبتت برامج التدريب على الإدارة بالنسبة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة والتي ساعدت أصحاب المشاريع هؤلاء على إدراك مزايا تطوير المهارات بالنسبة للمنشأة والمجتمع، أنها فعالة بصورة خاصة في بلدان كثيرة.

٢٤. وغالباً ما تنفذ ترتيبات إسناد الأنشطة إلى الخارج كوسيلة لتحسين إدماج سلاسل القيم عن طريق الاستفادة من التخصص والإنتاجية المعززة. وهذه فرصة متاحة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة كي تستخدم التكنولوجيا الجديدة وتكتسب مهارات جديدة. ومن شأن هذا الأمر أن يخلق فرص العمل في الصناعات الفرعية. ويمكن التصدي لآثار الإزاحة في الشركات الرائدة عن طريق إعادة التدريب وخدمات التوظيف أو تدابير الحماية الاجتماعية والحفاظ في الوقت ذاته على ظروف الاستخدام الأساسية عند إسناد الأنشطة إلى الخارج.

ويمكن للشركات التي تقوم بإسناد الأنشطة إلى الخارج أن تقدم التدريب أيضاً للموردين في إضفاء السمة المهنية على الخدمات والتوصل إلى معايير رفيعة الجودة.

٢٥. وتتسبب الممارسات السيئة في إسناد الأنشطة إلى الخارج في وقوع العمال في برائن وظائف منخفضة المهارات ومنخفضة الإنتاجية تسهم في تدهور رفاهية العمال وظروف عيشهم، وتتناقض مع برنامج العمل اللائق. أما الممارسات المسؤولة في إسناد الأنشطة إلى الخارج فتقتضي من المنشآت أن تعمل مع المتعاقدين أو مع مقدمي الخدمات لتوفير العمل اللائق وخلق فرص التدريب والارتقاء بالمهارات.

٢٦. وينبغي أن يكون تكافؤ الفرص متوفراً للجميع للوصول إلى التعليم الجيد والتدريب المهني والتعلم في مكان العمل، ولا سيما النهوض باحتياجات المجموعات ناقصة التمثيل في سوق العمل أو المجموعات التي تعاني من صعوبات في النفاذ إلى سوق العمل، من قبيل الشباب والعمال المسنين والعمال المعوقين والعمال في علاقات الاستخدام غير النمطية.

٢٧. وتكافؤ الفرص حاسم أيضاً بالنسبة للعاملات، لا سيما العاملات في الأرياف والشابات والمعوقات والنساء صاحبات المشاريع، خصوصاً النساء ذوات المسؤوليات الأسرية، اللواتي يتطلبن سياسات مرنة واعتباراً لضمان الوقت الكافي لهن للارتقاء بالمهارات.

٢٨. وتبين الأدلة أن تقاسم المكاسب الناشئة عن تحسن إنتاجية مكان العمل يعزز الحماس للتعلم ويخلق الثقة والرغبة في إجراء تغييرات في مكان العمل ويوفر الوسائل أمام المنشآت للابتكار والاستثمار، مما يزيد من الإسهام في ارتفاع الإنتاجية. وبينت الدراسات أن مشاطرة المكاسب التي قد تتحقق من خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك من خلال اتفاقات المفاوضة الجماعية، كانت فعالة في هذا الصدد.

٢٩. وينبغي أن يركز دور الحكومات في دعم تطوير المهارات في مكان العمل وعلى امتداد سلاسل القيم للمنشآت المستدامة ونمو العمالة، على توفير بيئة مؤاتية لتطوير المهارات، تشمل على سبيل المثال لا الحصر:

- (أ) تشجيع ثقافة تعلم متواصل إيجابية وتعزيز المهارات والإنتاجية من خلال إطار سياسي قوي ومتسق؛
- (ب) ضمان جودة التدريب وتصديق المهارات المكتسبة بحيث تكون المهارات قابلة للتداول وتشمل المهارات المكتسبة من خلال التعلم في الاقتصاد غير المنظم والتعلم أثناء الوظيفة؛
- (ج) مجموعة من الآليات والحوافز التي قد تشمل، من جملة أمور، الحوافز المالية لتشجيع المنشآت وتمكينها من تدريب القوى العاملة لديها كجزء من تنمية المنشأة وتشجيع العمال وتمكينهم من المشاركة في التدريب ولا سيما استهداف المنشآت الصغيرة والمتوسطة والعمال ذوي المهارات المتدنية؛
- (د) تنفيذ سياسات ومعايير العمل الدولية وإنفاذها، ولا سيما احترام الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية والمساواة بين الجنسين؛
- (هـ) الدعم المؤسسي للحوار الاجتماعي الفعال لصالح تطوير المهارات على مستوى المنشأة والمستوى القطاعي والوطني والإقليمي؛
- (و) تحديد واستخدام الشراكات بين القطاعين العام والخاص حيثما تعود هذه الشراكات بقيمة مضافة لاستيفاء احتياجات تطوير المهارات بالنسبة للمنشآت والعمال ووفق ما يتفق عليه الشركاء الاجتماعيون.
- (ز) جمع وتحليل ونشر معلومات سوق العمل بفعالية، بما في ذلك المهارات المطلوبة وتقديم المعلومات في الوقت المناسب وإتاحتها وتوفير نظام إحالة عملي عن نظم التمويل المتوافرة؛
- (ح) يمكن للحكومات أن تكون رائدة أيضاً عن طريق تطوير مهارات القوى العاملة لديها؛
- (ط) الاتساق بين السياسات الحكومية كأساس هام بصورة خاصة من أجل توفير التعليم الجيد الأولي والأساسي؛
- (ي) تضطلع الحكومات إلى جانب مشاريع الأعمال بدور في توفير الاستثمار من أجل البحوث.

٣٠. يمكن أن يقوم الشركاء الاجتماعيون بتعزيز تطوير المهارات من أجل المنشآت المستدامة ونمو العمالة بأساليب مهمة عديدة، تشمل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- (أ) الضلوع في حوار اجتماعي فعال قد يشمل اتفاقات جماعية موقعة على المستوى الوطني والقطاعي وعلى مستوى المنشآت؛

- (ب) تقديم الحوافز لمشغلي الاقتصاد غير المنظم للاستثمار في تطوير المهارات بوصف ذلك خطوة أولية للانتقال إلى الاقتصاد المنظم، بما في ذلك من خلال تحسين الصلات بين منظمات أصحاب العمل والمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ وتعزيز سياسات تعطي الحقوق للعمال في الاقتصاد غير المنظم؛
- (ج) توفير ودعم وتشجيع التعلم في مكان العمل - وتعزيز ثقافة للتعلم في مكان العمل قد تشمل تقديم إجازة مدفوعة الأجر للتدريب؛
- (د) تشجيع روح تنظيم المشاريع واستثارة الوعي بحقوق النقابات وحقوق العمال في المدارس وفي مؤسسات التدريب المهني؛
- (هـ) توفير التلمذة الصناعية والارتقاء بنوعية التعلم والإقرار بالمهارات التي يكتسبها التلاميذ المهنيون؛
- (و) جعل التدريب في مكان العمل متيسراً للعمال متى وحيثما يكونون مستعدين لذلك وجعل فرص التعلم والتلمذة الصناعية في مكان العمل متاحة على قدم المساواة للنساء؛
- (ز) الارتقاء بالتدريب القائم على المجتمع المحلي للوصول إلى المجموعات المحرومة والمهمشة؛
- (ح) الاضطلاع بدور في تقاسم المعلومات وحسن الممارسات عن المسؤولية الاجتماعية للشركات فيما يتعلق بتطوير المهارات.

٣١. الدعم من منظمة العمل الدولية لهذه الجهود أمر بالغ الأهمية في المجالات التالية:

- (أ) البحوث ونشر النماذج الفعالة والدعم التقني عند تطبيق الممارسات الجيدة في ظروف قطرية معينة، كما هو الحال مثلاً فيما يتعلق بنظم حوافز التدريب الفعالة ومد نطاق التعليم في مكان العمل ليشمل الرجال والنساء حول طريقة تسهيل نقل الأنشطة من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛
- (ب) تشجيع ممارسات ريفية الأداء في مكان العمل مع التركيز على التدريب والمهارات وتنظيم العمل وتقاسم المكاسب ومشاركة العمال والحوار الاجتماعي، بوصفها عناصر أساسية؛
- (ج) مساعدة الحكومات والشركاء الاجتماعيين على تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتشجيعه كأداة مفيدة لتعزيز تطوير المهارات على امتداد سلاسل القيم ونشر الأمثلة على طريقة مساعدة الحوار الاجتماعي بشأن تطوير المهارات على زيادة الإنتاجية والنهوض بالعمل اللائق؛
- (د) إدراج التدريب على تطوير المهارات في برامج تعزيز تنمية المنشآت الصغيرة؛
- (هـ) الترويج لتوصية تنمية الموارد البشرية لمنظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)؛
- (و) وضع نماذج اتفاقات ثنائية ومتعددة الأطراف بشأن تصديق المهارات من أجل الاستخدام، عن طريق نظم للاعتراف بالمهارات بين البلدان.

تطوير المهارات للمساعدة على إدارة محركات التغيير العالمية

٣٢. ينبغي أن يشكل تطوير المهارات جزءاً من استجابة فعالة للظروف المتغيرة. ولقد خلفت التكنولوجيا والتجارة أثراً هاماً على البلدان أياً كان مستوى التنمية فيها. وقد يخلف تغير المناخ أثراً مماثلاً في المستقبل. وتقدم التغيرات التكنولوجية إمكانيات لرفع الإنتاجية ولنشوء صناعات جديدة. ولقد استحدثت وظائف جديدة بمهارات جديدة ولكنها أفضت أيضاً إلى خسائر كبيرة في الوظائف وإلى تغير اشتراطات المهارات. وتقدم السياسة التجارية فرصاً جديدة وإمكانيات للمشاركة في سلاسل القيم العالمية ولكنها تطرح أيضاً تحديات انتقالية بالنسبة للصناعات المحلية. ومن المحتمل أن يؤدي تغير المناخ إلى تبدل أنماط استخدام الطاقة مما يؤثر على الطريقة التي تقوم بها الصناعات بتنفيذ عملياتها وزيادة الطلب على مهارات جديدة عبر مجموعة واسعة من الصناعات المتصلة بالزراعة والنقل والتصنيع والبناء.

٣٣. وتؤدي محركات التغيير الأخرى من قبيل الهجرة والاتجاهات السكانية وتزايد تجمع الأنشطة الزراعية والأزمات إلى نشوء توترات مماثلة بين إزاحة الوظائف القائمة وفرص الاستخدام الجديدة. أما الأمر المهم فهو أن تقوم الحكومات بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين بوضع سياسات ونظم جيدة لسوق عمل نشطة، بما في ذلك سياسات للمهارات فضلاً عن سياسات حماية اجتماعية مستدامة تتصدى بفعالية لهذه التحديات كجزء من استراتيجية استباقية وإيجابية أعم.

٣٤. وتعني إدارة محركات التغيير العالمية فعلياً من جهة وجود القدرات اللازمة للاستفادة من الفرص، ومن جهة أخرى التخفيف من الآثار السلبية لتسهيل التكيف. واستراتيجيات توقع وتطوير المهارات أساسية لمواجهة هذين التحديين معاً. والحوار الاجتماعي الذي يمكن أن يشمل المفاوضة الجماعية، وسيلة هامة لضمان أن تكون الاستراتيجيات الرامية إلى الاستفادة من التغيير وتخفيف الآثار السلبية شاملة وفعالة.

٣٥. الاستفادة من الفرص. لا بد للحكومات وللشركاء الاجتماعيين من جمع المعلومات والحصول عليها ولا بد لهم من قدرة تحليلية لوضع استراتيجيات للاستفادة من الفرص ومن روح قيادية ومهارات لتنظيم المشاريع لتوجيه التغيير الإيجابي. والافتقار إلى عمال مهرة عامل حاسم يقيد قدرة البلدان على النمو وقدرة المنشآت على الاستجابة للفرص وقدرة العمال على التنقل للحصول على وظائف أفضل وأجور أعلى. وفي حين يمكن لسياسات المهارات التطلعية أن تساعد المنشآت والمجتمع والعمال على الاستجابة إيجابياً والاستفادة من التغيير، وذلك على سبيل المثال عن طريق:

(أ) التحديد المبكر للاتجاهات القطاعية والاحتياجات من المهارات، بما في ذلك القطاعات الأشد احتمالاً لأن تتأثر بالتغيير والقطاعات الأشد احتمالاً لأن توفر إمكانيات نمو كبيرة؛

(ب) وضع المواصفات المهنية والمواصفات من المهارات كأساس لاستيفاء الاحتياجات المستقبلية من المهارات في القطاعات والصناعات الناشئة؛

(ج) تحقيق التوازن بين المهارات المهنية والمهارات العامة العليا لتحسين مناخ الاستثمار والإنتاجية والوظائف اللائقة؛

(د) توجيه الشباب نحو اختيار مواضيع متصلة بالتكنولوجيا، بما في ذلك العلوم والرياضيات لحفز الابتكار والتنمية التكنولوجية ومساعدة العمال في الوقت ذاته على تطوير قدرات إبداعية أخرى.

٣٦. التخفيف من الآثار السلبية للتغيير، يتسم بجانبين هما: ضمان أن ينتقل العمال انتقالاً إيجابياً إلى عمل جديد والتخفيف من التكاليف الاجتماعية والاقتصادية التي يفرضها التغيير على العمال والمنشآت والبلدان. وبالنسبة للعمال، يقتضي الانتقال السلس إلى عمل جديد أن تكون الآليات التالية موجودة:

(أ) نظم الاعتراف بالمهارات لإقرار وتصديق التعلم والتجارب السابقة المكتسبة في العمل بحيث يتمكن العمال الذين يتمتعون بمهارات قابلة للتداول من الانتقال بسهولة إلى وظائف جديدة داخل المنشأة وإلى وظائف وصناعات أخرى على حد سواء؛

(ب) توفر إعادة التدريب والارتقاء بالمهارات من جانب الحكومات أو أصحاب العمل من خلال التزام العمال بالتعلم المتواصل عن طريق استخدام هذه الفرص؛

(ج) خدمات الاستخدام، بما في ذلك الحصول على معلومات سوق العمل في الوقت المناسب والإرشاد بشأن المسار المهني وخدمات التوظيف؛

(د) تدابير الحماية الاجتماعية، بالاقتران بسياسات سوق العمل النشطة لتوفير دعم مؤقت للعمال المتأثرين بنقل المواقع وإعادة الهيكلة.

٣٧. وينبغي أن يركز دور الحكومات على ما يلي:

(أ) الاستثمار في نظم متينة ودينامية للتعليم والبحوث والتدريب على المهارات، توفر المهارات الأساسية وتسهل التعلم المتواصل؛

(ب) إقامة آليات للاعتراف بالمهارات وتصديقها على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي، وذلك لتسهيل حراك العمال؛

(ج) الاستثمار في برامج إعادة تدريب العمال لضمان أن يكون العمال قادرين على الارتقاء بالكفاءات الموجودة واكتساب مهارات جديدة؛

(د) كجزء من برنامج التعلم المتواصل، توفير خدمات التوظيف والإرشاد وتدابير سوق العمل النشطة المناسبة من قبيل برامج التدريب واستهداف العمال المسنين، وحيثما أمكن، الحصول على دعم التشريعات لمواجهة التمييز على أساس السن وتسهيل مشاركة القوى العاملة؛

(هـ) حفز الحوار الاجتماعي الثلاثي بشأن أثر محركات التغيير العالمية على تطوير المهارات والعمالة؛

(و) اتخاذ تدابير للحماية الاجتماعية مترافقة بسياسات سوق العمل النشطة.

٣٨. وينبغي أن يساهم الشركاء الاجتماعيون من خلال:

- (أ) المشاركة الفعالة في وضع وتنفيذ نظم التدريب لضمان أن تكون المهارات مناسبة ومرنة وأن يكون التدريب متاحاً للجميع؛
- (ب) وضع آليات لتحفيز العمال ودعمهم وذلك بالاستثمار في الجهود المبذولة والالتزام المقطوع وتطوير المهارات، بما في ذلك توفير بيئة داعمة وبناء ثقة المتعلمين؛
- (ج) التأكد من أن ظروف العمل تتقيد بمعايير العمل الأساسية ومعايير السلامة والصحة المهنية وتسهل الإنتاجية والتنمية المستدامة؛
- (د) استهلال مبادرات لإسداء المشورة للشركاء الاجتماعيين والمجتمع بشأن قيمة عمل العمال المسنين وتجربتهم في الحياة، مع توفير مجموعات منسقة من تدابير العمالة المناسبة للمسنين، بما في ذلك التحديث المستمر للمهارات، لا سيما في مجال التكنولوجيات الجديدة؛
- (هـ) الخروج بأفكار تجارية ابتكارية جديدة يعتمد عليها أيضاً لاستخدام الطاقات البديلة أو إعادة التدوير وتنصدي للمشاكل المحلية أو العالمية، مثل ارتفاع مستويات المياه أو الجفاف أو الأعاصير.

٣٩. ويكتسي الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية لهذه الجهود أهمية خاصة في المجالات التالية:

- (أ) البحث وتسهيل الحوار على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية بشأن تأثير محركات التغيير الأساسية على العمالة والانعكاسات الناتجة عن ذلك بالنسبة لتطوير المهارات ونمو العمالة؛
- (ب) بناء القدرات لمساعدة الهيئات المكونة على استخدام تطوير المهارات لاغتنام الفرص الوطنية والإقليمية والدولية؛ يمكن أن يلعب مركز التدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو ومركز تطوير المعارف والتدريب المهني للبلدان الأمريكية، التابع لمنظمة العمل الدولية، دوراً مهماً في تقديم مثل هذا التدريب؛
- (ج) تحليل ونشر النتائج المتعلقة بترتيبات تقاسم تكاليف إعادة تدريب العمال المزاحين تقاسماً فعالاً ومنصفاً؛
- (د) العمل مع الوكالات والمنظمات الدولية الأخرى، بما فيها هيئات الأمم المتحدة، لضمان اتساق أفضل مع أهداف منظمة العمل الدولية في معالجة أثر التغيير على العمالة.

التحديد المبكر للاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات لإدراجها في استراتيجيات التنمية الوطنية والقطاعية

٤٠. يسفر التفاوت بين الطلب على المهارات وعرضها عن تكاليف اقتصادية واجتماعية عالية وينتج هذا التفاوت عن البطالة الهيكلية كما يساهم فيها. وإن التحديد المبكر للاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات هو جزء من استراتيجية تطلعية تقلل من الثغرات في المهارات عن طريق:

- (أ) تكييف منهج التعليم الأولي مع الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات؛
- (ب) تمكين مقدمي التدريب من التنبؤ بالمهارات المطلوبة حالياً وعلى الأمد المتوسط والطويل وتوقعها، بما يضمن توافقاً أفضل بين الوظائف والمهارات؛
- (ج) تقديم المعلومات المناسبة في الوقت المناسب إلى جميع أصحاب المصالح لا سيما العمال المزاحون فضلاً عن الباحثين عن فرص عمل أفضل لتمكينهم من الانتقال من القطاعات المتراجعة إلى القطاعات الناشئة؛
- (د) مساعدة الشباب ليركزوا اختياراتهم فيما يخص التدريب على آفاق العمالة الواقعية؛
- (هـ) تسهيل اتخاذ أصحاب العمل والعمال قرارات الاستثمار المستنيرة بشكل أفضل في مجال التدريب والتعلم المتواصل؛
- (و) مساعدة المنشآت على ابتكار واعتماد تكنولوجيات جديدة عن طريق توافر العمال المهرة بشكل مناسب وفي الوقت المناسب ورفع مستوى مهارات العمال الموجودين ومساعدة العمال على أن يبقوا قابليين للاستخدام.

٤١. وتضطلع النظم الفعالة لتحديد المهارات وتوقعها بالمهام التالية: جمع البيانات وتحليل الاحتياجات من المهارات وتحديد أوصاف المهارات ونشر هذا التحليل في وقت مناسب وعلى نطاق واسع وتتنوير صياغة سياسات التدريب وترجمتها إلى برامج تدريبية. وينبغي توزيع المعلومات والبيانات المناسبة المتعلقة بالتحليل على نطاق واسع، بما في ذلك على الباحثين عن عمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومؤسسات التدريب العامة والخاصة والمستشارين في الشؤون المهنية ومقدمي خدمات الاستخدام في الاقتصاديين المنظم وغير المنظم.

٤٢. وينبغي أن يتم ربط التوقع الكمي والنوعي بالاستراتيجيات الوطنية المحددة بشكل واسع. ومن المهم تقصي القطاعات والأقاليم ذات إمكانيات النمو العالية لتحديد الأفاق الجديدة للعمالة ومتطلباتها من المهارات، وكذلك تقصي القطاعات التقليدية المترجمة ومهارات العمال الذين فقدوا وظائفهم. ومن المهم أيضاً تقصي جودة المهارات المعروضة. علاوة على ذلك، ينبغي لتحليل الاحتياجات من المهارات أن ينقضي المهارات الأساسية والمهارات المهنية أيضاً لأن هذه المهارات معاً تتغير بنمو الاقتصادات.

٤٣. وتشمل مسؤوليات الحكومة فيما يخص تحديد المهارات التنسيق وتوفير الموارد واستحداث السياسات والإجراءات والمؤسسات التي:

- (أ) تعزز نظم المعلومات عن أسواق العمل في الحوار مع الشركاء الاجتماعيين؛
- (ب) تجري بحثاً منتظماً عن أسواق العمل وتستحدث آليات لتوقع المهارات؛
- (ج) تقوم بتوقع كمي للمهارات من خلال الدراسات الاستقصائية بشأن القوى العاملة والمؤسسات والبيانات الإدارية، ولا سيما من مؤسسات التدريب وإدارات الاستخدام؛
- (د) تجمع البيانات النوعية من الاقتصاديين المنظم وغير المنظم على حد سواء، وذلك مثلاً من خلال مجالس المنشآت المحلية والنقابات ومنظمات أصحاب العمل ولجان أصحاب المصالح وآليات الإعلام المشتركة بين أصحاب العمل والمدرّبين المحليين؛
- (هـ) تحفز التعاون وإقامة شبكات بين المؤسسات التعليمية والشركات؛
- (و) تأخذ بعين الاعتبار الاتجاهات في الاقتصاد الكلي والاتجاهات التكنولوجية والسكانية؛
- (ز) تتحقق وتتأكد بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين من أن مناهج التدريب مواكبة للعصر من حيث ملاءمتها كما ونوعاً للاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات، وتستخدم المعلومات لرصد الأداء وتحديد الحصائل بالنسبة لمؤسسات التدريب؛
- (ح) تضع أوصافاً فيما يخص المهن يمكن استخدامها كأساس في المناهج ويمكن تكييفها بسرعة لتستجيب لمتطلبات الصناعة المتغيرة؛
- (ط) تنظم جمع وتحليل البيانات التعاونية كجزء من تحالفات التكامل الإقليمي.

٤٤. وتشمل مساهمات الشركاء الاجتماعيين في توقع المهارات، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- (أ) استخدام الهيئات القطاعية والمؤسسات الثنائية والثلاثية والشبكات المحلية للمنشآت ومنظمات العمال وكذلك مؤسسات التدريب لتسهيل عملية مستمرة لتحديث المعلومات بشأن المتطلبات المتعلقة بالمهارات؛
 - (ب) تحليل تأثير التكنولوجيات الناشئة في المهارات الجديدة؛
 - (ج) الإشعار بالاحتياجات من المهارات والأوصاف المتعلقة بالوظائف عن طريق التبادلات بين المنشآت ومؤسسات التعليم؛
 - (د) المساعدة في تقييم الفرص الجديدة بالنسبة للعمال الذين يمكن أن تتأثر مهاراتهم بالتغيير؛
 - (هـ) المشاركة في الحوار الاجتماعي على مستوى المنشأة وعلى المستوى القطاعي لتبادل المعلومات حول توقعات المنشآت وللتعبير عن احتياجات أصحاب العمل والعمال وتطلعاتهم في مجال التدريب.
٤٥. ويمكن أن تساعد منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء عن طريق:

- (أ) تقاسم نماذج النهج الفعالة وذات التكلفة المعقولة لتوقع الاحتياجات من المهارات، المنبثقة من بلدان مختلفة؛

- (ب) مساعدة البلدان، ولا سيما البلدان النامية، في مجال بناء وتحسين نظم المعلومات عن أسواق العمل وإدارات الاستخدام؛
- (ج) بناء القدرة الوطنية على البحث بشأن ديناميات عرض المهارات والطلب عليها، وحفز التعاون الدولي في هذا الصدد.

الربط بين التعليم وتطوير المهارات ودخول سوق العمل والتعلم المتواصل

٤٦. تتسم البلدان بمستويات مختلفة من التعليم وتطوير المهارات وتواجه مجموعات مختلفة من التحديات في بناء سبل متسقة للتعليم تربط بين التعليم الأساسي والثانوي والعالي والتدريب المهني ودخول سوق العمل والتعلم المتواصل. وينبغي أن يكون ضمان التعليم الأساسي الجيد والمهارات الأساسية (انظر المناقشة في ٦(ب)) للجميع أولوية قاطعة بالنسبة للحكومات. وينبغي أن تهدف الحكومات والشركاء الاجتماعيون إلى وضع إطار وطني متكامل للكفاءات من أجل تيسير سبل تعلم لجميع العمال طوال حياتهم العملية، ينبغي أن تشمل تطورات أفقية وعمودية معاً.

٤٧. ويكون الانتقال من مرحلة التعلم إلى مرحلة دخول سوق العمل سهلاً بفضل المشورة والإرشاد في المسار المهني والاعتراف بالتعليم السابق وإدماج روح تنظيم المشاريع مع التدريب وتوقع المهارات بشكل فعال ونشر تحليل بيانات سوق العمل على نطاق واسع. وتكتسي هذه التدابير أهمية خاصة من أجل تحسين قابلية الاستخدام لدى الشباب والمجموعات المستهدفة الأخرى. وفي العديد من البلدان لم تؤد معدلات أعلى للتعليم الثانوي والتعليم الجامعي إلى عمالة أعلى في العمل ذي الإنتاجية الأعلى بالنسبة لقسم كبير من الشباب، لأنهم ربما يفتقرون إلى الكفاءات المناسبة لاحتياجات سوق العمل. وينبغي عدم اتباع هذه التدابير بشكل منعزل بل ينبغي أن تكون جزءاً من البرنامج الوطني للتنمية، وتركز على تطوير المهارات ونمو العمالة.

٤٨. وغالباً ما تكون هناك حاجة إلى آليات دعم خاصة من أجل تسهيل مشاركة النساء في جميع مراحل تطوير المهارات - من الالتحاق بالمدرسة الابتدائية والثانوية، إلى فرص الحصول على تدريب مهني رسمي وأشكال التلمذة الصناعية القائمة على الكفاءة، إلى أخذ قسط من فرص التدريب في مكان العمل ومن فرص إعادة التدريب عند الالتحاق بالعمل من جديد. ومن منظور دورة الحياة، تواجه المساواة بين الجنسين وتحسين العمل المنتج واللائق لصالح النساء حواجز في كل خطوة طوال طريق التعلم. وهناك حاجة إلى إيلاء الاهتمام إلى قضايا الجنسين، مثل تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية ومنع التمييز والاعتراف بقيمة المهارات المكتسبة من خلال مسؤوليات الرعاية، في تشجيع تعميم التدريب وفي البرامج التي تستهدف النساء بوجه خاص.

٤٩. وينبغي تعزيز تحسين التنسيق على مستويات متعددة من أجل خلق مسار سلس بين التعليم والتدريب والتعلم المتواصل والعمالة. وينبغي أن تشمل أيضاً تدابير التنسيق هذه التشاور مع الشركاء الاجتماعيين.

(أ) على المستوى الوطني، تعتبر مجالات التنسيق بين الوزارات أساسية لتضافر العمل وتنسيق برامج التعليم وتطوير المهارات التي تقدمها وزارات مختلفة داخل البلد. وإن التنسيق بين وزارتي التعليم والعمل ووزارات الابتكار العلمي والتكنولوجي والوزارات الأخرى ذات الصلة أساسي بشكل خاص لتسهيل الانتقال السلس من التعليم الأولي والتدريب إلى التعلم المتواصل، إضافة إلى التنسيق مع الوكالات الاقتصادية للمساعدة على تحديد المهارات وتوقعها.

(ب) إن التنسيق بين مختلف المستويات الحكومية على النحو المناسب أساسي بالقدر ذاته. والتحدي في هذا السياق هو الحفاظ على توازن بين السلطة اللامركزية من أجل الاستجابة لاحتياجات سوق العمل المحلية وضمان الجودة والمعايير لكي تلقى المؤهلات الاعتراف الوطني وكذلك من أجل بناء خطط فعالة ومحفزة للتدريب.

(ج) على المستوى المحلي، يمكن أن يساهم التنسيق والتعاون بين البلديات والمنشآت ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومقدمي التدريب مساهمة كبيرة في جعل التدريب يتسق مع احتياجات سوق العمل المحلية. وهذا التنسيق أساسي أيضاً لإدماج تطوير المهارات في استراتيجيات التنمية المحلية العامة وطويلة الأمد.

(د) على المستوى الإقليمي، ينبغي أن يكون هناك تنسيق بين البلدان وبين المنظمات المهنية وغيرها من الهيئات المعنية ذات الصلة للاعتراف بالمهارات، بما يعزز الحراك داخل الإقليم. ويعتبر الاتساق الإقليمي بين الأطر الوطنية مثار اهتمام ممكن.

(هـ) على المستوى الدولي، هناك حاجة إلى التعاون بين الوكالات الدولية من أجل تقديم المساعدة على نحو متنسق ومن أجل تحقيق الفعالية لصالح البلدان النامية بغية بلوغ الأهداف الإنمائية للألفية، لا سيما الهدف الإنمائي رقم ٢ المتعلق بالتعليم.

٥٠. وتشمل آليات التنسيق التي تبين أنها فعالة في عدد من البلدان، ما يلي:

- (أ) الهيئات الوطنية للتنسيق بين الوزارات؛
- (ب) الهيئات القائمة على القطاعات والتي تشمل ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال والروابط التجارية ومؤسسات التعليم والبحث المتخصصة لتقاسم المعلومات بشأن الطلب على المهارات وجودة التدريب قصد تحسين تخطيط التدريب وتقديمه؛
- (ج) التعاون بين المنشآت ومؤسسات التعليم والبحث، لا سيما من أجل الاستجابة للطلب على المهارات وتشجيع الابتكار في القطاعات الناشئة ذات القيمة المضافة الأعلى؛
- (د) وضع إطار وطني للمؤهلات كمنبر للحوار بين الممارسين في مجالي التعليم والتدريب وبين الحكومة وأصحاب العمل والعمال لجعل تطوير المهارات أكثر استجابة للاحتياجات المتغيرة وللربط بين التعليم الأولي والمستمر والتعلم المتواصل والاعتراف على نطاق واسع بالمؤهلات وقابلية تداولها؛
- (هـ) آليات التنسيق الوزاري بين البلدان، كجزء من التكامل الإقليمي، من أجل تعزيز الاعتراف بالمهارات وحراك اليد العاملة.

٥١. وإذا كانت الآليات والإجراءات مهمة، فإن فعالية مثل هذه الآليات ينبغي أن تُقَيَّم من حيث النتائج. وإن وضع مؤشرات كمية ونوعية بشأن النجاح في تحقيق أهداف التعليم والتدريب المتماشية مع برنامج العمل اللائق مفيد في بناء فهم مشترك للنجاح وأوجه النقص والدروس المستخلصة.

٥٢. وتضطلع الحكومات بالمسؤولية الأولية المتمثلة فيما يلي:

- (أ) توفير التعليم الأساسي الجيد والمهارات الأساسية للجميع؛
- (ب) إنشاء أطر وطنية وإقليمية للمؤهلات وذلك بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين؛
- (ج) بناء تفاهم مشترك مع الشركاء الاجتماعيين حول وسائل تشجيع الاستثمار في المهارات القابلة للتداول والنقل والتي تسهل الانتقال من المدرسة إلى العمل ومن المهن والقطاعات المنكمشة إلى المهن والقطاعات الدينامية؛
- (د) تمكين مؤسسات التدريب المهني والتعليم العالي من الاعتراف بالتعليم والتجربة السابقين كعامل مساعد على الدخول إلى التعليم المهني والعالي والاستخدام؛
- (هـ) إنشاء لجان ثلاثية على المستويات الوطنية والإقليمية والقطاعية لرصد التنفيذ المنسق لنظم التدريب لضمان نتائج أعلى من حيث جودة.

٥٣. ويضطلع الشركاء الاجتماعيون بمسؤولية ذات أهمية خاصة:

- (أ) في تنسيق آليات ترمي إلى ضمان عبور سلس من التعليم إلى التدريب، وإلى عالم العمل؛
- (ب) في تقديم فرص التعلم في مكان العمل والاستفادة منها لتسهيل انتقال سلس من المدرسة إلى العمل وأيضا من القطاعات المتراجعة إلى القطاعات الناشئة؛
- (ج) في دعم وتسهيل التعلم المتواصل، بما في ذلك من خلال اتفاقات المفاوضات الجماعية؛
- (د) في تشجيع الشراكات بين القطاعين العام والخاص لتقاسم الاستثمار في البحث والتنمية؛
- (هـ) في تحديد موارد التمويل طويل الأمد والمستدام للتعلم المستمر، وذلك بالتعاون مع الحكومات.

٥٤. ويمكن أن تساعد منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء عن طريق ما يلي:
- (أ) بحث السبل الابتكارية لتشجيع الاستثمار في المهارات العامة والقابلة للتداول والتشاور مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين بشأن قابلية تكييفها مع الظروف في جميع البلدان؛
- (ب) تسهيل التعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى من خلال رفع قوتها الثلاثية لضمان تقديم المساعدة الإنمائية بشكل متنسق على المستوى القطري، لا سيما في إطار "الأداء الموحد" من أجل التنسيق بين الوكالات؛
- (ج) تسهيل التعاون مع الوكالات الدولية الأخرى التي تعنى بتطوير المهارات والتعليم والتعلم المتواصل؛
- (د) تعزيز الروابط بين الوكالات على مستوى المقر من خلال البحث المشترك وعمليات تقييم الأثر واستحداث الأدوات بالاعتماد على قوى فرادى وكالات الأمم المتحدة.

تطوير المهارات من أجل الإدماج الاجتماعي للمجموعات المستهدفة

٥٥. يكتسي الحصول على التعليم والتدريب أهمية فائقة بالنسبة للأشخاص المحرومين في المجتمع لدعمهم في الخروج من الحلقة المفرغة المتمثلة في المهارات الضعيفة والإنتاجية الضئيلة والعمالة قليلة الأجر. ومن المهم الإقرار بأن البعض يواجه مصادر متعددة من الحرمان، تؤثر تحديات خاصة. وإن إزالة الحواجز من أمام الحصول على التدريب والتعليم وتلبية الاحتياجات الخاصة لهؤلاء الأشخاص أمران أساسيان بالتالي لتحقيق الإدماج الاجتماعي والمساواة. وينبغي أن تكون السياسات الرامية إلى محاربة التمييز في سوق العمل جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية فعالة لتطوير المهارات.
٥٦. وفي المناطق الريفية تكون هياكل التعليم والتدريب الأساسية نادرة بشكل خاص مما يجعل مشكلة الوصول إلى التعليم والتدريب أكثر حدة في المناطق الريفية. وفي هذه المناطق تتمثل الأهداف الثلاثة في توسيع الهياكل الأساسية لتطوير المهارات وزيادة توافرها وخلق المزيد من فرص العمالة، في الوقت نفسه الذي تُحسن فيه جودة التعليم والتدريب. ويكتسي أيضاً تشجيع المواقف الإيجابية إزاء تطوير المهارات في المناطق الريفية أهمية مركزية.
٥٧. وينبغي أن يتم الجمع بين زيادة امتداد نطاق مؤسسات التدريب الوطنية إلى المناطق الريفية والنهج الابتكارية، من قبيل:
- (أ) التدريب القائم على المجتمع المحلي، الذي يُقدّم فيه التدريب وفقاً للفرص الاقتصادية وفرص العمالة التي تحظى بها المناطق المحلية؛
- (ب) التعلم عن بعد عن طريق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- (ج) التدريب المتنقل الذي يقرّب التدريب من الناس؛
- (د) التركيز في التعاونيات على تطوير المهارات التقنية والمهارات المتعلقة بتنظيم المشاريع؛
- (هـ) الأساليب القائمة على العمل لتحسين الهياكل الأساسية الريفية التي تقدم التدريب في مجالات البناء والصيانة والتعاقد في القطاع العام.
٥٨. وإن نظاماً متنوعاً للتدريب لآلية مهمة لمساعدة العمال الريفيين على ما يلي: اكتساب التكنولوجيات وتطويرها؛ دخول سلاسل القيم العالمية وإفادة السوق المحلية؛ تحسين تنظيم المشاريع وزيادة الإنتاجية الزراعية والنفاذ إلى الأسواق وكذلك تطوير الأنشطة غير الزراعية التي من شأنها أن تدر مداخيل إضافية.
٥٩. وينبغي أن تُدمج الجهود المبذولة لتعزيز تطوير المهارات في الاقتصادات الريفية في الجهود العامة الرامية إلى تحسين نفاذ العمال الريفيين إلى نظم الضمان الاجتماعي وضمان أعمال حقوقهم. ويساهم تعزيز تطوير المهارات في الارتقاء بالاقتصاد المحلي وسلاسل القيم الخاصة بمنتجات معينة، ويخلق هذا بدوره طلباً على الارتقاء بالمهارات.
٦٠. وفي الاقتصاد غير المنظم، يمكن أن يساهم تطوير المهارات في تحسين الإنتاجية وظروف العمل في الوقت نفسه الذي يمكن أن يساعد فيه على رفع التحديات التي تواجه العمال في الاقتصاد غير المنظم، كما تنفق

على ذلك في الاستنتاجات بشأن تدريب وتنمية الموارد البشرية (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٠). ويمكن استخدام عدد من الاستراتيجيات لتطوير المهارات لهذا الغرض، وهي:

- (أ) تنوع تقديم المهارات والتدريب، من الإلمام بالقراءة والكتابة والتعليم الأساسي الاستدراكي والمهارات التقنية والمهنية إلى مهارات الإدارة وتنظيم المشاريع؛
- (ب) نهج نموذجي للتدريب، يقسم التدريب طويل الأمد إلى مجموعة من الدورات قصيرة الأمد ويزيد من إمكانية الحصول على التدريب بالنسبة لمن ليس لديهم الوقت والمال للتدريب طويل الأمد. وتساعد هذه الخطة الأشخاص على التعلم بوتيرتهم الخاصة وحسب احتياجاتهم الخاصة؛
- (ج) الاعتراف بالمهارات المكتسبة في العمل في الاقتصاد غير المنظم، يدعم إدماج العمال في الاقتصاد المنظم؛
- (د) لا يمكن التقليل من أهمية عبء تكلفة المشاركة في التدريب. وينبغي استكشاف سبل ابتكارية لتحمل عبء التكلفة بما أن العديد من عمال الاقتصاد غير المنظم سيواجهون صعوبة في المساهمة مباشرة في التكاليف.

٦١. وإن تعزيز قاعدة المهارات في الاقتصاد غير المنظم هو جزء من الجهود الإنمائية العامة لتحسين الظروف الحالية ولتسهيل انتقال أنشطة الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. وما يساعد أيضا في عمليات هذا الانتقال هو الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية واحترام حقوق الإنسان ووجود إطار تنظيمي فعال للمنشآت والصلات بين المنشآت في الاقتصادين المنظم وغير المنظم.

٦٢. وإن تطوير المهارات لأداة أساسية لتمكين الشباب من الانتقال بشكل سلس من المدرسة إلى العمل. ويكافح عدد كبير من الشباب للحصول على عمالة منتجة، وذلك بسبب قلة الطلب على مهاراتهم أو عدم الاعتراف بها فضلاً عن افتقارهم إلى فرص التدريب.

٦٣. وهناك حاجة إلى نهج شامل لإدماج الشباب والشبان في سوق العمل، بما في ذلك: تقديم التدريب الجيد والمناسب على المهارات؛ توافر المعلومات عن سوق العمل والإرشاد الوظيفي وخدمات الاستخدام. ويكتسي التعليم الأساسي الأفضل ومهارات العمل الأساسية الأحسن أهمية خاصة لتمكين الشباب من المشاركة في التعلم المتواصل ومن النفاذ إلى سوق العمل أيضاً. ومن المهم أيضاً بالنسبة للبالغين الذين لم يحصلوا على تعليم أساسي ومهارات عمل أساسية، أن يمنحوا الفرص لتدارك ذلك.

٦٤. وإن برامج التلمذة الصناعية والتدريب والتدريب والتمرن هي وسائل فعالة لوصول المدرسة بعالم العمل لفائدة الشباب، وذلك عن طريق تمكينهم من اكتساب التجربة في العمل إلى جانب التدريب التقني والمهني. ويساعد هذا في التغلب على افتقارهم إلى تجربة العمل عند محاولتهم الحصول على وظيفة أولى.

٦٥. ولا بد من استكشاف البرامج الابتكارية والخاصة على نحو أكبر من أجل تلبية الاحتياجات الخاصة للمجموعات المحرومة من الشباب، مثل منح المنقطعين عن الدراسة "فرصة ثانية" لاكتساب المهارات الأساسية فيما يخص الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب، والبرامج الخاصة الرامية إلى زيادة التحاق الفتيات بالمدرسة لكي يكن مؤهلات للتدريب على العمل، وتقديم حوافز التوظيف للوافدين إلى سوق العمل لتدارك مستوى إنتاجيتهم الذي يحتمل أن يكون متدنياً في المراحل الأولى.

٦٦. ويساعد التدريب وتطوير المهارات على إدماج الأشخاص المعوقين بشكل أكبر في سوق العمل. وفي حين يمكن لحلقات العمل المحمية أن تبني الكفاءات والثقة بالنفس وأن تدعم بالتالي انتقالاً إلى سوق العمل الرئيسية، فإن إدماج الأشخاص المعوقين في أماكن العمل الرئيسية هو نهج أفضل، حيثما كان ذلك ممكناً. وإن تقديم حوافز مثل تخفيف الضرائب وتخفيض تكاليف الاشتراك في التأمين الاجتماعي والمساعدة في إدخال تعديلات على مكان العمل، من شأنه أن يشجع المنشآت على توظيف الأشخاص المعوقين.

٦٧. وإن تحسين نقل المهارات، الذي تدعمه الأطر الوطنية و/أو الإقليمية أو الدولية للمؤهلات، يساعد العمال المهاجرين في الحصول على العمالة التي تتناسب مع مؤهلاتهم وخبرتهم. وتخلق الأطر الإقليمية للمؤهلات والتعاون الإقليمي من أجل الاعتراف المتبادل بالمؤهلات وضعاً مناسباً لتسهيل حراك اليد العاملة ونقل المهارات.

٦٨. وينبغي إيلاء انتباه إضافي إلى حالة العمال في علاقات الاستخدام غير النمطية والذين غالباً ما يُستبعدون من التدريب المهني وتسهيلات التدريب أثناء الوظيفة.

٦٩. وتضطلع الحكومات بالمسؤولية الأولية في التشاور مع الشركاء الاجتماعيين من أجل الإدماج الاجتماعي وضمان حصول المجموعات ذات الاحتياجات الخاصة بشكل كاف على سبل التطوير المناسب للمهارات من أجل العمل المنتج واللائق. وتشمل التدابير المناسبة ما يلي:

- (أ) تزويد الجميع بالمهارات الأساسية، بما فيها الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب؛
- (ب) إدماج تطوير المهارات في الاستثمار المتعلق بالهياكل الأساسية الريفية والوسائل الأخرى للنهوض بالقطاع الزراعي؛
- (ج) استحداث آليات مشتركة بين الوزارات للاستجابة لمسألة تطوير المهارات فيما يتعلق بالهجرة والعمال في علاقات الاستخدام غير النمطية؛
- (د) تقديم حوافز لأصحاب العمل ليوظفوا الأشخاص المعوقين والأشخاص المنتمين إلى مجموعات محرومة، يمكن أن تشمل، على سبيل المثال، حوافز ضريبية وتخفيض تكاليف الاشتراك في نظم الحماية الاجتماعية وتقديم إعانات لإدخال تعديلات على مكان العمل لصالح الأشخاص المعوقين؛
- (هـ) تحديد الفرص واستخدامها فيما يخص الشراكات بين القطاعين العام والخاص حيثما تعود الشراكات بقيمة مضافة لتلبية احتياجات المنشآت والعمال المتعلقة بتطوير المهارات، حسبما يتفق عليه الشركاء الاجتماعيون؛
- (و) تقديم إمكانية الحصول على التدريب المدعم للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد غير المنظم، كحافز إضافي للانضمام إلى الاقتصاد المنظم؛
- (ز) على غرار ذلك، توجيه التدريب إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد غير المنظم لفسح الطريق أمامها نحو العمل المنظم.

٧٠. وينبغي أن يعزز الشركاء الاجتماعيون تطوير المهارات لصالح المجموعات المستهدفة عن طريق:

- (أ) دعم إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل؛
- (ب) تقديم مجموعة من تجارب أماكن العمل للشباب؛
- (ج) بحث ترتيبات فعالة للتمويل من أجل التصدي لأوجه قصور معينة في الحصول على التدريب الأولي والتعلم المتواصل.

٧١. ويمكن أن تساعد منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء عن طريق:

- (أ) القيام بالبحوث حول النهج الفعالة بشأن تطوير المهارات في الاقتصاد غير المنظم، وينبغي أن تشمل تركيزاً خاصاً على النساء؛
- (ب) وضع استراتيجيات، في الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة (٢٠٠٥)، من أجل تقديم تطوير المهارات للعمال المهاجرين ومن أجل الخطط الإقليمية للاعتراف بالمهارات وتعزيز الهجرة الدائرية والتدابير الأخرى الرامية إلى التصدي لأثر هجرة الأدمغة وعكسه؛
- (ج) اقتراح استراتيجيات لتطوير المهارات لصالح العمال في علاقات الاستخدام غير النمطية ولإدماج الأشخاص المعوقين في البرامج الرئيسية لتعزيز التدريب والعمالة؛
- (د) توثيق ونشر الممارسات الجيدة في مجال تعزيز المهارات والعمل اللائق لصالح مجموعات مستهدفة مختلفة من خلال إبراز التجارب الغنية للدول الأعضاء؛
- (هـ) تقييم أثر الاستراتيجيات الوطنية لتعزيز عمالة الشباب ومساهمات مكوناتها الخاصة بتطوير المهارات؛
- (و) وضع استراتيجيات لتوسيع نطاق توافر تقديم تطوير المهارات ولتحسين نوعيته في المناطق الريفية وفقاً للتوجهات الاستراتيجية التي جاءت في استنتاجات المناقشة العامة بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٨).