



التاريخ: ٥ آذار/ مارس ٢٠١٢
الأصل: إنكليزي

البند الثالث من جدول الأعمال

متابعة تنفيذ استراتيجية التدريب المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومجموعة العشرين

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة معلومات عن نشاط المكتب لتوسيع نطاق التعريف بالإطار المفاهيمي والسياسي لمنظمة العمل الدولية بشأن تنمية المهارات بغية تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، وذلك من خلال العمل الذي تضطلع به مجموعة العشرين. كما تعرض الوثيقة متابعة الاستنتاجات ذات الصلة التي خرجت بها المناقشة المتكررة عن العمالة (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠١٠). والقصد من النقاط المحتملة للمناقشة في الفقرة ٢٨ هو تسهيل النقاش.

الهدف الاستراتيجي المعني: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: الحفاظ على مخصصات الميزانية وإمكانية تشجيع الشراكة المالية مع منظمات دولية أخرى وحشد الموارد من خارج الميزانية.

إجراء المتابعة المطلوب: لا يوجد.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة المهارات والقابلية للاستخدام.

الوثائق ذات الصلة: لا توجد.

موجز تنفيذي

في ٢٠٠٨، وافق مؤتمر العمل الدولي على إطار مفهومي وسياسي يربط تنمية المهارات بتحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية^١ ويوصي الإطار البلدان بالحفاظ على هذه الحلقة الحميدة من خلال: ربط التدريب بطلبات سوق العمل؛ توفير الفرص للتعليم المتواصل؛ استخدام تنمية المهارات لحفز الابتكار وبالتالي نمو الوظائف في المستقبل. كما يحذر من الخطر الذي يحدق بالمنافع المحتملة من التدريب في غياب النمو الغني بالوظائف.

وقد أرشد الإطار البحوث والتعاون التقني والمشورة السياسية والتوعية في المكتب، كما ورد تلخيص ذلك في التقرير بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠١٠).^٢ واستند المكتب إلى هذا الإطار المتفق عليه، عندما طلب منه قادة مجموعة العشرين، خلال مؤتمر قمة بيتسبرغ (أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٩)، وضع استراتيجية تدريب لينظروا فيها، بالتعاون مع هيئاته المكونة وبالتشاور مع منظمات دولية أخرى.

وتظهر هذه الوثيقة كيف تستند استراتيجية التدريب الخاصة بمجموعة العشرين إلى الإطار المفهومي والسياسي لمنظمة العمل الدولية لربط تنمية المهارات بالقابلية للاستخدام والإنتاجية والإدماج الاجتماعي، وتتنظر في الاستخدام الجاري لاستراتيجية تدريب مجموعة العشرين لبناء التعاون مع منظمات دولية أخرى ودعم المهارات لصالح استراتيجيات العمالة في البلدان منخفضة الدخل. وأخيراً، تقترح الوثيقة كيف يمكن زيادة تمييز هذا العمل من خلال إرساء منصة مشتركة بين القطاعين العام والخاص لتقاسم المعارف المتعلقة بالمهارات من أجل الاستخدام، والحفاظ على استدامة هذه المنصة. وتختتم الوثيقة بإيراد أمثلة مستمدة من العمل الجاري بشأن التعلم مما هو ناجح وتقاسم تلك المعارف، بما في ذلك المعارف المتعلقة بمكونات التدريب الخاصة باستراتيجيات مواجهة الأزمة ونقل المهارات واتساق السياسات.

أولاً - وضع استراتيجية التدريب الخاصة بمجموعة العشرين

١. سعت استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٨ بشأن المهارات إلى تطبيق توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) على التحدي السياسي المتمثل في تحسين الإنتاجية والعمالة على حد سواء. وقدمت استنتاجات عام ٢٠٠٨، بدورها، الأساس لاستراتيجية التدريب الخاصة بمجموعة العشرين. وسلم قادة مجموعة العشرين بأن الإطار الذي وضعوه من أجل النمو المتين والمستدام والمتوازن يتطلب سياسات وطنية "لتعزيز قدرات عمالنا على التكيف مع تقلبات طلبات السوق والاستفادة من الابتكارات والاستثمارات في التكنولوجيات الجديدة والطاقة النظيفة والبيئة والصحة والبنى التحتية [...] وأن برامج العمالة والتدريب المثمرة غالباً ما تكون مصممة بفضل التعاون القائم بين أصحاب العمل والعمال".^٣

٢. بالإضافة إلى ذلك، قامت المجموعة المشتركة بين الوكالات بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين^٤ بتسهيل المشاورات مع منظمات دولية أخرى، مثلاً بشأن ربط التعليم الأساسي بالتعليم والتدريب في المجال التقني

^١ قرار بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، الدورة ٩٧، مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٨.

^٢ مكتب العمل الدولي: سياسات العمالة من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة. تقرير البند المتكرر بشأن العمالة، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، ٢٠١٠؛ الفصل ٥ "مهارات من أجل الإنتاجية والقابلية للاستخدام".

^٣ مؤتمر قمة مجموعة العشرين في بيتسبرغ، ٢٤-٢٥ أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٩، إطار للنمو القوي والمستدام والمتوازن (الفقرتان ٤٤ و ٤٥)، على الموقع التالي: <http://www.g20.utoronto.ca/2009/2009communique0925.html> [٢ شباط/ فبراير ٢٠١٢].

^٤ يضم أعضاء المجموعة المشتركة بين الوكالات بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين: منظمة العمل الدولية، المفوضية الأوروبية، مؤسسة التدريب الأوروبية، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، اليونسكو، البنك الدولي، مصارف التنمية الإقليمية.

والمهني (اليونسكو)،^٥ وبشأن الدروس المستخلصة من البرامج الوطنية للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وسياسات عمالة الشباب في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي،^٦ وبشأن استراتيجيات المهارات التي تتبعها المنظمات الأخرى.^٧ كما قدمت مشاركة منظمة العمل الدولية في الفريق الاستشاري المعني باستراتيجية المفوضية الأوروبية المعنونة: مهارات جديدة من أجل وظائف جديدة، المزيد من المعلومات المستقاة من بلدان أوروبية.

٣. وُجِّعت توصيات من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية عن طريق منتدى للحوار العالمي بشأن استخدام الحوار الاجتماعي لتعزيز النهج القطاعية إزاء التدريب،^٨ ومن منظمات أصحاب العمل الوطنية الأفريقية بشأن تعليم روح تنظيم المشاريع وسهولة الحصول على التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وجودتهما والشاركة بين صانعي السياسات والمربين وأصحاب العمل.^٩ كما قام اجتماع الخبراء في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية بشأن المهارات في مجال استراتيجيات التدريب العالمية، والاجتماعات الإقليمية من تنظيم مركز البلدان الأمريكية للبحوث والتوثيق بشأن التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية ورابطة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ، بجمع ممارسات جيدة مستقاة من بلدان إضافية.

٤. وأيد اجتماع وزراء الاستخدام والعمل في مجموعة العشرين (واشنطن، نيسان/ أبريل ٢٠١٠) مسودة الوثيقة الختامية بعنوان *قوى عاملة ماهرة من أجل نمو متين ومستدام ومتوازن: استراتيجية تدريب مجموعة العشرين*؛^{١٠} ولاقت الوثيقة الختامية ترحيب قادة مجموعة العشرين الذين دعوا إلى تنفيذها خلال مؤتمر قمة تورونتو لمجموعة العشرين في حزيران/ يونيه.

٥. وتركز استراتيجية التدريب الخاصة بمجموعة العشرين على بناء جسور بين عالم التعليم والتدريب وعالم العمل. وهي تذكر أسباب الحاجة إلى استراتيجية بشأن المهارات وتضع إطاراً مفهوماً لمثل هذه الاستراتيجية وتجمع الأركان الأساسية لاستراتيجية تدريب متينة - بما في ذلك الأدوار التي يضطلع بها الشركاء الاجتماعيون.

٦. وتستند العناصر الحيوية لاستراتيجية تدريب مجموعة العشرين إلى استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٨، التي توصي الحكومات والشركاء الاجتماعيين باتخاذ إجراءات في عدة مجالات سياسية رئيسية، في حين تجاوزت مشاورات ذلك فيما يتعلق باستراتيجية تدريب مجموعة العشرين، عندما حددت الأركان الأساسية لتنفيذ السياسة العامة على نحو فعال (انظر الجدول ١).

^٥ اليونسكو: استراتيجية من أجل التعليم والتدريب في المجال المهني والتقني، ٢٠١٠-٢٠١٥، (٢٠٠٩).

^٦ انظر:

EC: *New skills for new jobs* (2010); OECD: *Learning for jobs: OECD policy review of vocational education and training* (2009).

^٧ انظر:

OECD: Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) at: www.oecd.org/document/57/0,3343,en_2649_33927_34474617_1_1_1_1,00.html [accessed 2 Feb. 2012]. World Bank: Skills Toward Employability and Productivity (STEP) at: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,contentMDK:22674396~menuPK:7343794~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html> [accessed 2 Feb. 2012].

^٨ انظر:

ILO: Global Dialogue Forum, "Upskilling out of the Downturn: Global Dialogue Forum on Strategies for Sectoral Training and Employment Security", 29-30 March 2010 at: www.ilo.org/global/meetings-and-events/WCMS_125020/lang--en/index.htm [accessed 2 Feb. 2012].

^٩ إعلان جوهانسبرغ بشأن العمالة والمنشآت المستدامة في أفريقيا، مستقى من المؤتمر رفيع المستوى بشأن العمالة والمنشآت المستدامة: مساهمة القطاع الخاص الأفريقي في مداولات مجموعة العشرين، جوهانسبرغ، ٨-١٠ نيسان/ أبريل ٢٠١٠.

^{١٠} مكتب العمل الدولي: استراتيجية التدريب الخاصة بمجموعة العشرين، ٢٠١٠. انظر الموقع التالي: http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_151966/index.htm [٢ شباط/ فبراير ٢٠١٢].

الجدول ١: ملخص عن إطار منظمة العمل الدولية لتنمية المهارات واستراتيجية تدريب مجموعة العشرين

استراتيجية تدريب مجموعة العشرين: قوى عاملة ماهرة من أجل نمو متين ومستدام ومتوازن، ٢٠١٠	إطار مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٨ بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية	
■ تعليم عام جيد النوعية وعريض القاعدة ■ تناسب التدريب مع سوق العمل ■ التعلم المتواصل لتمكين التكيف مع التغيير ■ التنبؤ بالمهارات اللازمة في المستقبل وإعدادها	■ تناسب العرض مع الطلب الحالي على المهارات ■ مساعدة العمال والمنشآت على التكيف مع التغيير ■ التنبؤ بالمهارات اللازمة في المستقبل وتقديمها؛ مواصلة عملية تنمية ديناميكية	الإطار المفاهيمي
■ سبل متواصلة وسلسلة للتعلم ■ تطوير مهارات أساسية ■ تطوير مهارات رفيعة المستوى ■ تداول المهارات ■ القابلية للاستخدام	■ سبل متواصلة وسلسلة للتعلم ■ تطوير مهارات أساسية ■ تطوير مهارات رفيعة المستوى ■ تداول المهارات ■ القابلية للاستخدام	سمات الحلقة الحميدة
■ منظور دورة الحياة بشأن تنمية المهارات لصالح الأطفال والشباب والعمال المسنين ■ تحقيق الاتساق في السياسات بحيث يُنظر إلى المهارات وسياسات العمالة معاً ■ آليات التنسيق لربط التعليم الأساسي بالتدريب التقني ودخول سوق العمل والتعلم المتواصل؛ الاتصال بين أصحاب العمل ومزودي التدريب؛ دمج سياسات تطوير المهارات مع سياسات سوق العمل والحماية الاجتماعية والصناعة والاستثمار والتجارة والتكنولوجيا	■ المشاركة الكاملة للشركاء الاجتماعيين ■ تحقيق الاتساق في السياسات عن طريق ربط التعليم والبحوث وتطوير المهارات بأسواق العمل والسياسة الاجتماعية والتكنولوجيا والخدمات العامة والتجارة والاستثمار وسياسات الاقتصاد الكلي ■ مراعاة المساواة بين الجنسين	عوامل النجاح
الركائز الأساسية لتنفيذ سياسات المهارات الوطنية تنفيذاً فعالاً: ■ التنبؤ بالاحتياجات من المهارات ■ مشاركة الشركاء الاجتماعيين ■ النهج القطاعية ■ معلومات سوق العمل وإدارات الاستخدام ■ جودة التدريب وملاءمته ■ المساواة بين الجنسين ■ الحصول على التدريب واسع النطاق واستخدام المهارات ■ تمويل التدريب ■ تقييم أداء السياسة العامة	مجالات العمل الموصى بها: ■ تنمية المهارات في مكان العمل وعلى امتداد سلاسل القيم ■ تنمية المهارات للمساعدة على إدارة المحركات العالمية للتغيير ■ التحديد المبكر للاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات لإدماجها في استراتيجيات التنمية القطاعية ■ الربط بين التعليم وتنمية المهارات ودخول سوق العمل والتعلم المتواصل ■ تطوير المهارات من أجل الإدماج الاجتماعي للمجموعات المستهدفة	التوصيات

ثانياً - تعزيز التنفيذ من خلال الفريق العامل المعني بالتنمية، التابع لمجموعة العشرين

٧. أفضى الاهتمام باستراتيجية المهارات لمجموعة العشرين إلى العديد من الدعوات التي تلقاها المكتب بغية عرض الاستراتيجية وأسسها في معايير منظمة العمل الدولية وخبراتها أمام الهيئات المكونة والوكالات الثنائية. وتتجلى رسالتها بشأن ربط التدريب بعمالة الشباب في العمل الذي يضطلع به فريق العمل المعني بالعمالة التابع لمجموعة العشرين. غير أن إمكانية التنفيذ الأكثر مباشرة لاستراتيجية تدريب مجموعة العشرين تكمن في العمل التعاوني في البلدان منخفضة الدخل.

٨. وأثناء انعقاد مؤتمر القمة لعام ٢٠١٠ في تشرين الثاني/نوفمبر في سيول، أعلن قادة مجموعة العشرين عن عزمهم على "وضع الوظائف الجديدة في صميم عملية الانتعاش وتوفير الحماية الاجتماعية والعمل اللائق

و لضمان تسارع النمو كذلك في البلدان منخفضة الدخل". كما أصدر هؤلاء القادة خطة عمل متعددة السنوات بشأن التنمية، تستند إلى الدعامة المرتبطة بتنمية الموارد البشرية، وتدعو منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي واليونسكو والبنك الدولي إلى العمل معاً من أجل دعم البلدان منخفضة الدخل، بالاستناد إلى استراتيجية تدريب مجموعة العشرين بغية تطوير "المهارات المرتبطة بالعمل والمتسقة بشكل أفضل مع احتياجات أصحاب العمل والسوق لجذب الاستثمار والوظائف اللائقة".^{١١} وسُميت منظمة العمل الدولية المنسق لدعامة تنمية الموارد البشرية.

٩. ولم توفر مجموعة العشرين الموارد المالية لكنها سعت إلى تنفيذ خطة العمل بشكل واسع من خلال تقديم المنظمات الدولية دعماً أكثر اتساقاً ومن خلال استراتيجية تقاسم المعارف.

١٠. وتشمل دعامة تنمية الموارد البشرية إجراءات أساسيين هما:

– *الإجراء ١: وضع مجموعة من المهارات القابلة للمقارنة دولياً من أجل مؤشرات العمالة.* الغرض هو تزويد صانعي السياسات بمجموعة من المؤشرات التي لا تقيس اكتساب المهارات فحسب، بل استخدامها أيضاً بغية تطوير تصميم سياسات المهارات ورصدها. ويضم الإطار المفهومي مؤشرات بشأن عرض المهارات والطلب عليها وعدم مواءمة المهارات والنتائج من حيث العمالة والإنتاجية. وسوف تستعرض المشاورات مع الخبراء والمترسرين الدوليين من البلدان منخفضة الدخل، مجموعة مقترحة من المؤشرات القائمة على أهميتها وجدواها وقابليتها للمقارنة وملاءمة توقيتها.^{١٢} ومن المتوقع تقديم تقرير ختامي في نهاية عام ٢٠١٢، وقد نتاج قاعدة بيانات فعلية بنهاية عام ٢٠١٤. وتستمد المشورة التقنية لمكتب العمل الدولي من إدارة الإحصاءات بشأن الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالقوى العاملة، ومن وحدة الاتجاهات وبرنامج عمالة الشباب بشأن الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالانتقال من المدرسة إلى العمل.

– *الإجراء ٢: تقديم الدعم لمجموعة من البلدان الرائدة منخفضة الدخل لتنفيذ مهاراتها من أجل استراتيجيات العمالة.* دُعيت بلدان قليلة إلى اختبار مسعى مجموعة العشرين بالاستناد إلى المعيار المزدوج القائم على أنها سبق أن طلبت الدعم من المنظمات الدولية وعلى أن هذه المنظمات قد حشدت بعض الموارد استجابة لذلك. وخطط العمل هي في طور الاعتماد في ورش عمل وطنية ثلاثية تستعرض استراتيجية تدريب مجموعة العشرين، ثم تضع خطوات يتوجب على الوزارات والشركاء الاجتماعيين اتخاذها بغية تسريع تنفيذ الاستراتيجيات الوطنية لربط المهارات بالعمالة على نحو أفضل (تعزيز الأركان الأساسية)، وتحسين عملية جمع واستخدام المؤشرات بشأن المهارات (الاستناد إلى العمل المضطلع به بموجب الإجراء ١ والمعلومات المقدمة بشأنه)، وتحسين اتساق السياسات (تعزيز الآليات بغية تحقيق تنسيق مشترك بين الوزارات).^{١٣} وتضع خطط العمل توقعات الدعم المنسق من جانب المنظمات الدولية العاملة مع الفريق القطري للأمم المتحدة ومع الوكالات الثنائية. وقد تفضي التقارير بشأن تنفيذ خطة العمل بحلول نهاية عام ٢٠١٢ إلى صدور توصيات لتعميمها على بلدان أخرى منخفضة الدخل ومتوسطة الدخل.

^{١١} إعلان قادة مجموعة العشرين خلال مؤتمر قمة سيول، ١١-١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، الفقرة ٥؛ مؤتمر قمة مجموعة العشرين في سيول، الملحق الثاني: خطة العمل متعددة السنوات بشأن التنمية، على الموقع التالي: www.g20.utoronto.ca/2010/g20seoul.html [٢ شباط/فبراير ٢٠١٢].

^{١٢} شملت المشاورات ورشة عمل للخبراء في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، ٦-٨ آذار/مارس ٢٠١٢، برعاية حكومتي ألمانيا وجمهورية كوريا.

^{١٣} وافقت حكومات بنغلاديش وبنن وملاوي رسمياً على أن تكون بلداناً تجريبية، وأعربت هايتي عن اهتمامها الكبير بالموضوع. وترد إصلاحات تنمية المهارات لتحسين القابلية للاستخدام وخفض حدة الفقر، في طلبات هذه البلدان المرسل إلى المكتب أو في برامجها القطرية للعمل اللائق.

١١. ومن الدروس المستفادة أنّ الفريق المشترك بين الوكالات بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، شكل وسيلة هامة في استمرار الاتصال فيما بين المنظمات الدولية وتسهيل الأنشطة المشتركة.^{١٤} وفي الوقت الذي أقرّ فيه بتداخل الولايات بشأن تنمية المهارات وبدرجة من التنافس، كان هناك من ناحية أخرى اعتراف أكبر بأوجه تكامل الخبرات، وجمع شمل مختلف الهيئات المكونة أو أصحاب المصلحة في النقاشات الوطنية حول سياسة تطوير المهارات، وبتوليد معارف جديدة من خلال تقاسم المعارف والجهود المشتركة.^{١٥}

ثالثاً - منصة تقاسم المعارف المتعلقة بالمهارات من أجل الاستخدام

١٢. كان هناك إقرار بإمكانية توسيع دائرة العمل الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والقابلية للاستخدام من خلال مجموعة العشرين، في استنتاجات المناقشة المتكررة عن العمالة (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠١٠)^{١٦}، وذلك بطلب موجه إلى المكتب لتوسيع نطاق "دوره القيادي في تنمية المهارات، استناداً إلى استراتيجية التدريب الخاصة بمجموعة العشرين والتي أعدتها منظمة العمل الدولية، من خلال توثيق المعلومات حول الأساليب الناجحة وفي ظل أية ظروف وبأية موارد، ومن خلال تحسين نشر هذه المعلومات، مثلاً بدراسة إنشاء وإدارة مصرف عالمي للمعلومات بشأن التعليم والمهارات والتعلم المتواصل، بما في ذلك بشأن النمو الأخضر".

١٣. وتجاوباً مع هذا الطلب في ٢٠١١، أجرى المكتب مشاورات غير رسمية، ووافق على الروابط باستراتيجية أوسع نطاقاً لتقاسم المعارف، كما وافق عليها مجلس الإدارة، وبدأ إعداد الهيكل الأساسي لشبكة الويب والإطار النموذجي من أجل "منصة عالمية مشتركة بين القطاعين العام والخاص لتقاسم المعارف المتعلقة بالمهارات من أجل الاستخدام (المنصة العالمية لتقاسم المعارف)".^{١٧}

١٤. والغرض من المنصة العالمية لتقاسم المعارف هو توفير مورد إلكتروني مباشر لواضعي السياسات والشركاء الاجتماعيين والمنشآت ومؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين والمؤسسات الأكاديمية والوكالات ثنائية ومتعددة الأطراف، المهتمة بالتعلم من بعضها البعض بشأن كيفية استخدام تنمية المهارات بهدف تحسين القابلية للاستخدام والإنتاجية والإدماج الاجتماعي.

١٥. ومقارنة بالمواقع الإلكترونية الموجودة، تقدم المنصة العالمية لتقاسم المعارف ميزتين رئيسيتين هما:

"١" تركيز واضح على المهارات باعتبارها الجسر الرابط بين التعليم وعالم العمل. ويشمل ذلك، ضمن العمل، تسهيل حراك العمال والمنشآت للانتقال من الأنشطة غير المنظمة إلى الاقتصاد المنظم، ومن الأنشطة والقطاعات الآخذة في الانخفاض ومتندية الإنتاجية إلى أنشطة وقطاعات توسعية وذات

^{١٤} شمل إعداد المنتجات المشتركة من جانب الفريق المشترك بين الوكالات بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في ٢٠١١ تقريراً عن المؤشرات لتقييم التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، ومسرداً عن المصطلحات المتعلقة بالتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين التي تستخدمها مختلف المنظمات، وتوليفاً عن الأنشطة المضطلع بها في بلدان شمال أفريقيا بغية تجنب ازدواجية الجهود.

^{١٥} قال الفريق العامل المعني بالتنمية والتابع لمجموعة العشرين، "إننا نرحب بالتقدم المحرز في إدماج مجموعة رائدة مختارة ذاتياً من البلدان منخفضة الدخل، ونثمن في هذا الصدد التزام المنظمات الدولية بتحسين تنسيق جهودها لدعم البلدان منخفضة الدخل في مجال تعزيز استراتيجياتها الوطنية لتنمية المهارات" (الفقرة ٢٦)، على العنوان: [http://www.g20-g8.com/g8-g20/root/bank_objects/20111028_REPORT_WG_DEVELOPMENT_vANG\[1\].pdf](http://www.g20-g8.com/g8-g20/root/bank_objects/20111028_REPORT_WG_DEVELOPMENT_vANG[1].pdf) [٢ شباط/فبراير ٢٠١٢].

^{١٦} الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، الفقرة ٣٣، الدورة ٩٩، مؤتمر العمل الدولي، ٢٠١٠.

^{١٧} استهل العمل بشأن المنصة العالمية لتقاسم المعارف عام ٢٠١١ بتمويل من الميزانية العادية مع تخصيص جزء من أموال الحساب التكميلي للميزانية العادية إلى إدارة العمالة. وبدأت عملية الاختبار والتنفيذ في ٢٠١٢، ويجري تمويل التعاون مع مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني ومع مركز التدريب الدولي، التابعين لمنظمة العمل الدولية، من خلال مخصصات البرامج الخاصة التي وافق عليها مجلس الإدارة في الوثيقة: GB.312/PFA/2.

إنتاجية أعلى. ويكون التركيز بالتالي على الركائز الأساسية العملية المشار إليها في استراتيجية التدريب الخاصة بمجموعة العشرين. والمستخدمون الذين يبحثون عن معلومات بشأن قضايا العمالة أو قضايا التعليم ذات الصلة، يمكنهم أن يجدوا روابط مباشرة على المنصة للوصول إلى منظمة العمل الدولية أو مصادر أخرى أو قواعد بيانات إقليمية أو شبكات أو توليفات لمواد التدريب.^{١٨}

"٢" ترجمة المعارف والخبرات المعقدة إلى خيارات دراية سياسية عملية يمكن للحكومات وأصحاب العمل والعمال ومؤسسات التدريب استخدامها لإحداث التغيير. ويتطلب ذلك توفير منتجات مختلفة من المعارف لمختلف المستخدمين. وعلى سبيل المثال، قد يرغب صانعو السياسات في موجزات سياسية مقتضبة؛ وقد يسعى مستشاروهم إلى معايير العمل الدولية وسياسات المهارات الوطنية؛ وقد يبحث أصحاب العمل والعمال عن دراسات حالة توضيحية؛ وقد يفضل الأكاديميون الوثائق البحثية المتعمقة؛ وقد يهتم الناشطون والمدافعون بالأفلام والخطابات. وباختصار، من شأن المنصة أن تتيح أمام المستخدمين ذوي الاهتمامات مختلفة الدرجات إمكانية إيجاد ما هم بحاجة له - وما الذي يمكنهم أن يستفيدوا منه.

١٦. وقد يجري تنظيم محتوى المنصة العالمية لتقاسم المعارف بحسب مواضيع استراتيجية التدريب الخاصة بمجموعة العشرين وركائزها الأساسية المقابلة للمعضلات السياسية الفعلية التي تواجهها الهيئات المكونة - مثل كيفية التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من المهارات، أو كيفية تمويل التدريب.

١٧. وفي إطار هذه المسائل من السياسة العامة، تُعرض المنتجات من المعارف وفقاً لكيفية بناء المعارف بشأن المهارات؛ بدءاً من قاعدة عريضة من دراسات الحالة الفردية، مروراً بالتقارير البحثية الطويلة نسبياً ووصولاً إلى الخيارات السياسية الموجزة - وكما يرد ذلك في مستويات الهرم، فإن المنتجات من المعارف تميل إلى أن تكون أقصر في المستويات العليا (انظر الشكل ١). كما تسمح هذه الهيكلية للمستخدمين أن "يتجهوا نزولاً" من الموجزات السياسية أو التوليفات البحثية إلى مصادر البيانات، التي يمكن التفتيش فيها بالتالي بحسب الإقليم أو البلد أو القطاع الاقتصادي.

الشكل ١: الهيكلية التنظيمية للمنصة العالمية لتقاسم المعارف - بناء المعارف للخيارات السياسية



^{١٨} <http://www.oitcenterfor.org/>; <http://www.unevoc.unesco.org/snippet.php> [٢ شباط/فبراير ٢٠١٢].

١٨. وتسعى المنصة العالمية لتقاسم المعارف إلى ما يلي:

- تحويل المعلومات إلى معارف قابلة للتطبيق مع التركيز على الحل العملي للمشكلة، من خلال تحليل الوسائل الناجحة التي وجدتتها الحكومات والعمال وأصحاب العمل، إلى جانب منظمات أخرى؛
- تسهيل التبادل النشط للخبرات فيما بين الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة؛ جمع ونشر دراسات الحالة وغير ذلك من المنتجات من المعارف مباشرة من المنشآت ومن نقابات العمال؛
- توسيع نطاق مجموعة الخبرات المتاحة أمام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من خلال إقامة شراكات مع منظمات دولية أخرى في إطار شراكة مجموعة العشرين؛
- الاستفادة إلى أقصى حد من النفاذ العام والمفتوح: اختيار تكنولوجيات للمنصة من شأنها أن تزيد إلى أقصى حد من إمكانية النفاذ في البلدان منخفضة الدخل، وأن تلبي المعايير بشأن إمكانية نفاذ الأشخاص المعوقين. وتوفير تسهيلات بحثية باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية، وإدراج المنتجات من المعارف في العديد من اللغات؛
- تزامن تصميم المنصة العالمية لتقاسم المعارف مع الهيكلية الأساسية لشبكة المكتب على الويب بغية احتواء تكاليف الصيانة؛ والبحث عن وسائل يمكن من خلالها للشراكات مع المنظمات الدولية أن تسهم في استدامتها المالية طويلة الأجل؛
- المساهمة في استراتيجية إدارة المعارف على مستوى المكتب من خلال توليف وثائق السياسة الوطنية؛
- التصميم من البداية يعني رصد استخدام المنصة العالمية لتقاسم المعارف وقيمتها بالنسبة إلى المستخدمين؛
- استكمال تقاسم المعارف على الشبكة مع ورش العمل بشأن تقاسم المعارف، التي ينظمها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، والإعداد الدوري للوثائق التوليفية بشأن المسائل الملحة أو المثيرة للجدل، ومجتمعات الممارسات القائمة على الإنترنت، الخ؛
- تحسين وتعزيز الوصول إلى مصرف البيانات المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني، بشأن كفاءات العمل والموارد التقنية.

١٩. وسيجري بناء المنصة العالمية لتقاسم المعارف على مراحل خلال عام ٢٠١٢، بدءاً من المواضيع والركائز الأساسية حيث توجد كتلة حرجية من المنتجات من المعارف، بغية اختبار النموذج والتسهيلات البحثية. وتتمثل الخطوة المباشرة التالية في تشجيع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وإدارات التدريب داخل الحكومات، على المشاركة في اعتماد المنصة العالمية لتقاسم المعارف وفي تغذيتها بوثائق السياسة العامة ودراسات الحالة بشأن الممارسات الجيدة. ولعل أحد الخيارات هو تنظيم مناقشات لفرق التشاور في جنيف هذا الربيع واستحداث مجلس استشاري أطول أمداً يكون مؤلفاً من هيئات مكونة وممثلين عن منظمات دولية شريكة.

رابعاً - الاطلاع على الوسائل الناجحة وتقاسم تلك المعارف

٢٠. إنّ الأمثلة عن الدروس بشأن السياسات والبرامج الفعالة الخاصة بالمهارات والقابلية للاستخدام تشمل النتائج التالية المستقاة من برامج البحوث والتعاون التقني الأخيرة.

ما هي البلدان التي تتعلم من مكونات التدريب ذات الصلة باستراتيجيات التصدي للأزمة الخاصة بها؟

٢١. حدد الميثاق العالمي لفرص العمل تنمية المهارات على أنها مكون في الاستجابة الفعالة للأزمة بغية الإسراع في إعادة توظيف العمال المزاحين في العمل المنتج واللائق؛ والارتقاء بمهارات العمال خلال ساعات العمل؛ وتدريب العمال على الوظائف التي تخلقها رزم الحوافز.^{١٩} واستُمد عددٌ من الدروس من استعراض المكتب لعشرة برامج للتدريب وإعادة التدريب خلال أزمة العمالة الحالية، استناداً إلى عمليات الرصد التي أجرتها البلدان نفسها والمقابلات مع مصادر رئيسية للمعلومات:^{٢٠}

- البرامج المجدية من حيث التكلفة، التي تستهدف العمال الأكثر تضرراً: العمال ذوو المهارات المتدنية والعمال الشباب والعمال المسنون.
- خدمات المشورة قبل التدريب، التي تجعل التدريب منسجماً مع فرص سوق العمل ومع احتياجات الأفراد من التدريب، حسنت معدلات العمالة اللاحقة للتدريب.
- الحكومات مهتمة أكثر فأكثر بتوسيع نطاق استخدام التدريب أثناء العمل بغية تحسين تكييف التدريب مع طلبات أصحاب العمل من مهارات وتوفير الفرص للتعليم الضمني أو تطبيق المعارف. غير أنّ الدعم العام كان مطلوباً لتمكين أصحاب العمل من أن يأخذوا على عاتقهم المتدربين خلال فترة الانكماش.
- قدرة البلدان على الاستجابة مرهونة بالتمتع ببرامج موجودة يمكن أن ترتقي بها إدارات التوظيف العامة بسرعة. وفي بلدان عديدة، أدى نقص الموظفين في خدمات القبول والإرشاد إلى حدوث اختناقات في وجه نقل العمال المزاحين إلى برامج التدريب.
- نزعَت نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل إلى توفير منظور ضروري بشأن الاستثمار في رأس المال البشري بغية تحقيق الرفاه والأداء الاقتصادي على الأمد الطويل.
- هناك حاجة عامة إلى الانتقال من رصد تنفيذ البرامج إلى تقييم أثرها.

كيف تقوم مختلف النظم بتحسين الاعتراف بالمهارات وبالتالي بنقلها؟

٢٢. طلبت استنتاجات مناقشة مجلس الإدارة بشأن نقل المهارات (آذار/ مارس ٢٠٠٧) من المكتب إجراء المزيد من البحوث والإرشاد بشأن التلمذة الصناعية القائمة على المؤسسات وتهيئ إطار المؤهلات الوطني للاعتراف بالمهارات.^{٢١}

^{١٩} مكتب العمل الدولي: *الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل*، مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٩، على الموقع التالي: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/lang--en/index.htm> [٢ شباط/ فبراير ٢٠١٢].

^{٢٠} انظر:

Ellen Hansen: "Preliminary Assessment of Training and Retraining Programmes Implemented in Response to the Great Recession", ILO Employment Working Paper, forthcoming 2012.

^{٢١} مكتب العمل الدولي: *نقل المهارات*، مجلس الإدارة، الدورة ٢٩٨، جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٧، الوثيقة GB.298/ESP/3.

٢٣. واستناداً إلى ما اضطلعت به منظمة العمل الدولية من نشاط في السابق بشأن أطر المؤهلات الوطنية،^{٢٢} وجدت دراسات تجريبية أجريت في ١٦ بلداً بشأن تطبيق أطر المؤهلات الوطنية وأثرها في سوق العمل، أنه عندما كانت أطر المؤهلات الوطنية أساساً مكونات لنظم التعليم، فإنها لم تحسّن الاتصال بين المدربين وأصحاب العمل، وبالتالي أخفقت في زيادة الثقة بنوعية المؤهلات وأهميتها.^{٢٣} وبشكل عام، كان من شأن ندرة البيانات الإدارية أن جعلت من المستحيل تقييم ما إذا كانت أطر المؤهلات الوطنية قد حسنت الاعتراف بالمهارات المكتسبة بشكل غير رسمي. وبالتالي، أصبح تسهيل ريادة أصحاب العمل والعمال في وضع معايير للكفاءات، لا سيما داخل قطاعات الصناعة، وإرساء آليات الرصد، مكونات أساسية في المساعدة التقنية التي توفرها منظمة العمل الدولية.

٢٤. وفي بعض البلدان المشمولة بالدراسة، كان تنفيذ إطار المؤهلات الوطني في مرحلة أولية، ومن المخطط الآن إجراء المزيد من البحوث لاستعراض شامل لتجربة أصحاب العمل والعمال والسلطات في مجال التدريب. كما يتابع المكتب المبادرات الإقليمية، مثل إطار المؤهلات الإقليمي للجامعة الكاريبية والنظرة الشاملة لمهارات المفوضية الأوروبية. ورأت تدابير أخرى أنه من المهم تحسين الاعتراف بالمهارات، وبالتالي فإنّ نقل المهارات يشمل تعزيز المهارات الأساسية في مجال التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين^{٢٤} والارتقاء بنظم التلمذة الصناعية غير المنظمة لتوسيع نطاق الاعتراف بقدرات المتخرجين من التلمذة الصناعية خارج المجتمعات المحلية.^{٢٥}

كيف يمكن أن تدمج البلدان تنمية المهارات في سياسات العمالة الوطنية الخاصة بها؟

٢٥. تضاعف دول أعضاء عديدة جهودها المبذولة لتحسين اتساق السياسات على المستوى الوطني، بتعزيز إدماج تنمية المهارات أكثر فأكثر وتنمية المنشآت المستدامة في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية والقطاعية. وتوفر الأدوات الجديدة للمكتب بعض الوسائل العملية للمضي قدماً: دليل سياسات العمالة الوطنية، يشرح كيف يمكن لسياسات المهارات وإدارات التوظيف العامة أن تساعد على تحقيق أهداف العمالة، ويقدم المشورة بشأن كيفية تقييم أداء هذه النظم. والأدوات التحليلية لبرنامج المهارات من أجل التجارة والتنوع الاقتصادي، تظهر كيف يمكن استباق الاحتياجات من التدريب وروح تنظيم المشاريع في قطاعات ذات إمكانيات في نمو الصادرات. ومنهجية إعداد عمليات وأدوات المسح القطري للميثاق العالمي لفرص العمل من أجل نمو عمالة مستهدفة، تشمل أيضاً نهجاً قطاعية لتقييم الاحتياجات من المهارات وتوفير التدريب.

٢٢ انظر:

Young: *National qualifications frameworks: Their feasibility for effective implementation in developing countries*, Skills Working Paper No. 22 (2005); Tuck: *An introductory guide to national qualifications frameworks: Conceptual and practical issues for policy-makers* (2007); Allais, Raffé, Strathdee, Wheelahan: *Learning from the first qualifications frameworks*, Employment Working Paper No. 45 (2009).

٢٣ انظر:

Allais: *The implementation and impact of national qualifications frameworks: Report of a study in 16 countries*. This research was undertaken in collaboration with the European Training Foundation, Turin (2010).

٢٤ انظر:

Brewer: *Enhancing the employability of disadvantaged youth: A what? Why? and How guide to core skills*. Core skills are defined in the 2008 ILC conclusions as “literacy, numeracy, communication skills, teamwork and problem-solving and other relevant skills – and learning ability – as well as awareness of workers’ rights and an understanding of entrepreneurship as the building blocks for lifelong learning and capability to adapt to change” (para. 6(b)), forthcoming 2012.

٢٥ انظر: ILO: *Upgrading informal apprenticeship – A resource guide for Africa*, 2012.

كيف يحقق أصحاب العمل المكاسب من إدماج الأشخاص المعوقين في القوى العاملة لديهم؟

٢٦. الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة، هي ثمرة جهد مشترك بين إدارة المهارات والقابلية للاستخدام ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، لمساعدة الشركات متعددة الجنسية ومنظمات أصحاب العمل على التعلم من بعضها البعض عن كيفية توظيف المعوقين وإدماجهم في برامج التدريب في مكان العمل. وتشجع الشبكة الربط بين قطاع الأعمال وحقوق الإنسان لتوظيف المعوقين، ومنذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ أصبحت تضم ٤١ شركة متعددة الجنسية و١٧ منظمة من منظمات أصحاب العمل كأعضاء فيها. وتشمل الإنجازات التي حققتها إعداد موقع شبكي (www.businessanddisability.org) ومنشورين^{٢٦} وتنظيم اجتماعات إقليمية وإرساء الإدارة السديدة والتمويل وإجراءات الربط الشبكي.

كيف تستبقي البلدان الاحتياجات من المهارات بالنسبة إلى الوظائف الخضراء؟

٢٧. تفتقد معظم البلدان لإمكانيات استحداث الوظائف جراء الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر لأن برامج التدريب لم تتنبأ بشكل مناسب بطبيعة متطلبات المهارات الجديدة وأن السياسات البيئية وسياسات الطاقة لم تدمج تدريب القوى العاملة في خطط التنفيذ الخاصة بها. وفي هذا النتيجة الأساسية التي توصل إليها التقرير بعنوان "المهارات من أجل الوظائف الخضراء: نظرة عامة شاملة"، الذي حلل التغيرات في الطلب على المهارات والمهن عند الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر في ٢١ بلداً. واستمد الدروس من الممارسات الجيدة بشأن استخدام الحوار الاجتماعي ونظم معلومات سوق العمل وآليات التنسيق المشتركة بين الوزارات للتنسيق بالمهارات من أجل الوظائف الخضراء وتبليتها بشكل أفضل. كما أفضى المزيد من البحوث بالشراكة مع المفوضية الأوروبية إلى دراستين شاملتين بشأن المهارات والاحتياجات المهنية في الطاقة المتجددة وقطاعات البناء الأخضر، وإلى إعداد تقرير يقارن أساليب تحديد الاحتياجات من المهارات من أجل الاقتصاد منخفض الكربون. ونشرت النتائج في دراسات حالات وتقارير تليفية وموجزات سياسية - كمثال على مجموعة المنتجات من المعارف التي من شأنها أن تستهدف مختلف المستخدمين ذوي الاهتمامات مختلفة الدرجات من خلال المنصة العالمية لتقاسم المعارف^{٢٧}.

خامساً - نقاط محتملة للمناقشة

٢٨. هذه الوثيقة مقدمة للنقاش والاسترشاد. وقد يرغب مجلس الإدارة في أن يدرج النقاط التالية في مناقشاته:
- ما هي الأولويات لزيادة توسيع نطاق التعريف بالإطار المفاهيمي والسياسي لمنظمة العمل الدولية بشأن المهارات الهادفة إلى تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية؟
 - كيف يمكن للحكومات والمنظمات العمال والمنظمات أصحاب العمل أن تشارك في المنصة العالمية المشتركة بين القطاعين العام والخاص لتقاسم المعارف المتعلقة بالمهارات من أجل الاستخدام، وأن تغذيها بالمنتجات الخاصة بها من المعارف؟
 - كيف يمكن للمكتب أن يستمر على أفضل وجه بالتعاون بفعالية مع منظمات دولية أخرى من أجل توسيع نطاق توفير المعلومات من مختلف منظوراتها، من خلال المنصة العالمية لتقاسم المعارف؟

^{٢٦} انظر:

ILO: *Disability in the workplace: Employers' organizations and business networks*, 2011, and *Disability in the workplace: Company practices*, 2010, joint publications by EMP/SKILLS and ACT/EMP.

^{٢٧} انظر:

Strietska-Ilina et al.: *Skills for green jobs: A global view*, Synthesis report based on 21 country studies (Geneva, ILO, 2011). All documents are available at: www.ilo.org/skills/projects/WCMS_140837/lang--en/index.htm [accessed 2 Feb. 2012].