

النصوص المعتمدة

مؤتمر العمل الدولي - الدورة ١٠٩، ٢٠٢١

قرار بشأن المهارات والتعلم المتواصل

(١١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١)

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته التاسعة بعد المائة في عام ٢٠٢١، وقد أجرى مناقشة عامة استناداً إلى التقرير السادس بعنوان رسم معالم المهارات والتعلم المتواصل من أجل مستقبل العمل،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛

٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى أن يطلب من المدير العام وضع استراتيجية وخطة عمل بشأن المهارات والتعلم المتواصل لتعزيز نشاط منظمة العمل الدولية في هذا المجال، وتعزيز ودعم تنفيذها، مع آليات متابعة واضحة تشير إلى الأهداف قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل، بما في ذلك من خلال تخصيص الموارد في إطار البرامج والميزانيات الحالية والمقبلة وحشد الموارد من خارج الميزانية.

استنتاجات المناقشة العامة بشأن المهارات والتعلم المتواصل

أولاً - المهارات والتعلم المتواصل في عالم عمل متغير ما فتى يتأثر أكثر فأكثر بجائحة كوفيد-١٩

١. كان من شأن برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وإعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩ والنداء العالمي لمنظمة العمل الدولية للعمل من أجل اتخاذ إجراءات ترمي إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، ٢٠٢١ أن سلّطت جميعها الضوء على الأهمية المتجددة لتنمية المهارات والتعلم المتواصل باعتبارهما عنصرين أساسيين لتحقيق التنمية البشرية والعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق وتحسين الإنتاجية والتنمية المستدامة.

٢. وزيادة الاستثمار في تنمية المهارات والتعلم المتواصل ليست تكلفة بل استثماراً في المستقبل. وهو أمرٌ أساسي لتسهيل اتباع نهج محوره الإنسان يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود وانتقال عادل إلى مستقبل عمل يساهم في التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ويقوم التعليم والتدريب والتعلم المتواصل والإرشاد بتمكين الأفراد من اكتساب المهارات والقدرات والمؤهلات ليصبحوا أعضاء نشطين في أسواق العمل وفي المجتمع، بما في ذلك المهارات المحددة في الغاية ٤-٧ من أهداف التنمية المستدامة. وهي تقود النمو الاجتماعي والاقتصادي الشامل وتمكّن من التقدم التكنولوجي للمنشآت المستدامة وتعزز إمكانيات العمال وقدرتهم على الاستفادة من الفرص المتاحة للوظائف والعمل اللائق. وهي تسهّل التحولات الناجحة والمنصفة في سوق العمل وتسهم في الحد من عدم تطابق المهارات، بما في ذلك فجوات المهارات ونقصها. ويمكنها أن تؤدي معاً إلى الحد من أوجه انعدام المساواة بين البلدان وداخلها.

٣. والتغيرات التكنولوجية (بما في ذلك الرقمنة) والتحولات الديمغرافية والعولمة والتغير البيئي والمناخي وغير ذلك من المحفزات العالمية، تعمل على تحويل المجتمعات وعالم العمل. ففي حين يمكن أن يعود هذا التحول بالمنفعة على العمال والمنشآت على حد سواء، إلا أنه يمكن أن يكون مضرّاً أيضاً، مما يؤدي إلى زيادة البطالة والبطالة الجزئية وعدم تطابق المهارات وبروز أوجه انعدام المساواة وانعدام الفعالية في سوق العمل. وأدت جائحة كوفيد-١٩ إلى تفاقم الفوارق القائمة في عالم العمل.

٤. وتكون تنمية المهارات ونُظْمُ التعلم المتواصل في العديد من البلدان مقيدة بسبب عدم كفاية المخصصات المالية وانخفاض الاستثمارات في البنية التحتية والموارد البشرية. ومن شأن الروابط الأقوى مع عالم العمل أن تساعد في الوصول إلى العمل اللائق وتحسين الإنتاجية والقابلية على الاستخدام والإدماج الاجتماعي.
٥. وتؤثر العقبات الهيكلية التي يواجهها الناس، بما في ذلك العقبات اللغوية والتمييز المنهجي على المهارات والتعلم المتواصل، وهي سبب رئيسي للتمييز وزيادة انعدام المساواة داخل المجتمعات وفيما بينها. وينبغي تذليل هذه العقبات للمساعدة في ضمان وصول الجميع بشكل فعال وعادل إلى المهارات والتدريب والتعلم المتواصل. وينبغي إيلاء اهتمام خاص للفئات التالية: النساء؛ الشباب، وخاصة أولئك الذين ليسوا في التعليم أو العمل أو التدريب؛ المسنون؛ الأشخاص المعوقون؛ العمال غير المنظمين؛ العمال المهاجرون؛ اللاجئين؛ سكان المناطق الريفية؛ العمال ذوو المهارات المتدنية؛ الشعوب الأصلية والقبلية؛ وغيرهم من الأشخاص الذين يعيشون في أوضاع هشّة وضعيفة أو ينتمون إلى فئات محرومة.
٦. ومن المهم بمكان تزويد الأطفال بإمكانية الوصول الشامل إلى التعليم الأساسي المجاني والإلزامي الجيد، وكذلك التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، عند الاقتضاء، إلى جانب فرص وإمكانات المعارف وتنمية المهارات، لوضع حد لعمل الأطفال وهو شرط أساسي للتعلم المتواصل.
٧. ومن المهم على وجه الخصوص أيضاً توفير الوصول المنصف للكبار إلى التعليم الجيد، بما في ذلك مهارات القراءة والكتابة والحساب والمهارات الرقمية والمهارات اللغوية الأساسية من أجل تنمية المهارات والتعلم المتواصل.
٨. وتستدعي هذه التحديات تعزيز وتحويل تنمية المهارات ونُظْمُ التعلم المتواصل حتى تصبح أكثر أهمية وشمولاً وقدرة على الاستجابة والصمود في وجه تغيرات عالم العمل. ويتطلب هذا التحول من منظمة العمل الدولية تقوية الإجراءات التي تساعد الدول الأعضاء على تعزيز تنمية المهارات ونُظْمُ التعلم المتواصل من خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية والتعاون الثلاثي، كعنصر أساسي في استراتيجيات الانتعاش من كوفيد-١٩ وحالات الأزمات الأخرى، بما في ذلك تلك الوارد وصفها في توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥).

ثانياً - مبادئ توجيهية من أجل مهارات ونُظْمُ تعلم متواصل تتسم بالشمولية والقدرة على الاستجابة والصمود

٩. إدراكاً للفرص والتحديات التي يطرحها مستقبل العمل والاضطرابات التي تسببها جائحة كوفيد-١٩ في أسواق العمل والمجتمعات، يدعو مؤتمر العمل الدولي منظمة العمل الدولية إلى مساعدة الدول الأعضاء فيها على وضع وتعزيز وتنفيذ تنمية المهارات ونُظْمُ تعلم متواصل تتسم بالشمولية والقدرة على الاستجابة والصمود، من خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية والتعاون الثلاثي.
١٠. ودمعاً لبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، خاصة فيما يتعلق بالهدفين ٤ و٨ من أهداف التنمية المستدامة، ينبغي للحكومات، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، إيلاء الأولوية لتنمية المهارات والتعلم المتواصل. ويجب أن تحقق السياسات والاستراتيجيات ذات الموارد الكافية تعليماً شاملاً ومنصفاً وجيداً وفرصاً للتعلم المتواصل للجميع وأن تسرع التنمية المستدامة وتدفع بالتقدم التكنولوجي والابتكار قديماً وأن تعزز التحول الصناعي والهيكلية الذي يضيف قيمة على قطاعات النمو ويدعم المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر ويعزز الانتقال العادل.
١١. وتحقيقاً لتلك الأهداف الملموسة، ينبغي وضع أطر سياسات فعالة لتنمية المهارات ونُظْمُ التعلم المتواصل. ومع مراعاة الظروف الوطنية، ينبغي موازنة هذه الأطر وترسيخها مع إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩؛ النداء العالمي لمنظمة العمل الدولية للعمل من أجل اتخاذ إجراءات ترمي إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، ٢٠٢١، والأخذ بعين الاعتبار معايير العمل الدولية ذات الصلة والصكوك المعنية، بما في ذلك اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)؛ اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)؛ اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)؛ توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)؛ اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠)؛ توصية منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن أوضاع المدرسين، ١٩٦٦.
١٢. وفي حين تتسق تنمية المهارات وسياسات التعلم المتواصل اتساقاً تاماً مع أطر سياسة العمالة ويدعمها التزام مشترك بغية زيادة الاستثمار، ينبغي أن تهدف إلى التمكين من اكتساب المهارات والقدرات والمؤهلات ذات الصلة، ووضعها بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، على أن تشمل ما يلي، مع مراعاة الظروف الوطنية:
- (أ) سياسات واستراتيجيات وطنية ودون وطنية حسب مقتضى الحال، تكون شاملة ومنسقة وتوسع فرص وإمكانات التعلم وتيسر شراكات أكثر فعالية عبر قطاعي التعليم والتدريب لتشجيع ثقافة التعلم المتواصل؛

- (ب) نهج حكومي شامل للإدارة الفعالة ييسر الحوار الاجتماعي ويستفيد منه والتنسيق بين الهيئات الحكومية وتعزيز التعاون بين جميع أصحاب المصلحة المعنيين، ولا سيما مقدمي التدريب والشركاء الاجتماعيين، على المستوى الوطني والقطاعي والإقليمي والمحلي؛
- (ج) وصول الجميع بشكل أكثر إنصافاً وفعالية إلى المهارات والتعلم المتواصل، بما في ذلك من خلال التلمذة الصناعية والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، مما يقلل من عدم تطابق المهارات، مثل فجوات المهارات ونقصها، ويسهل الانتقال إلى سوق العمل للجميع، بما في ذلك الانتقال من المدرسة إلى العمل والانتقال إلى الاقتصاد المنظم والانتقال لدخول أسواق العمل من جديد. وينبغي لكافة هذه التحولات إلى العمل اللائق أن تخفف من انعدام المساواة بين الجنسين في سوق العمل؛
- (د) آليات تمويل مبتكرة وشفافة ومنصفة ومستدامة يجري تطويرها من خلال الحوار الاجتماعي، مع تقاسم المسؤوليات المتميزة، عند الاقتضاء، بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال، تمكّن وتحفز المشاركة في تنمية المهارات وتروّج القابلية للاستخدام وتعزز قدرة العمال على الاستفادة من فرص العمل اللائق وتدعم المنشآت المستدامة؛
- (هـ) نظام منسق لتحديد واستدراك المهارات واحتياجات التعلم، يستخدم مجموعة كاملة من الأدوات وأحدث التكنولوجيات لجمع وتحليل ونشر معلومات سوق العمل، يُستخدم لتحسين تنمية المهارات وسياسات واستراتيجيات وبرامج التعلم المتواصل وتقديم الخدمات؛
- (و) خيارات تعلم شاملة ومرنة ومبتكرة ومراعية للجنسين، بما في ذلك التعلم الرقمي عالي الجودة والمنتقل والمختلط غير المنظم وغير الرسمي والرسمي، تزيد من فرص الوصول للجميع، بما في ذلك الفئات ذات المستويات المنخفضة من المشاركة في التعلم المتواصل. وينبغي أن تستند هذه الخيارات إلى استراتيجية ملموسة للاكتساب الشامل للمهارات الرقمية الأساسية والضرورية وأن تشمل سبل التغلب على الفجوة الرقمية؛
- (ز) التعليم والتدريب التقنيان والمهنيان الجيدان والتلمذة الصناعية الجيدة والتعلم القائم على العمل، بالتعاون الوثيق مع القطاعين العام والخاص، التي تدعم التعلم المتواصل وتتيح التحولات في سوق العمل وتعزز المنشآت المستدامة وتسهّل التوازن بين العمل والحياة من خلال توفير التدريب أثناء العمل، لمن هم في سوق العمل وبرامج مصممة خصيصاً لمن هم عاطلون عن العمل حالياً. وينبغي أن تسهّل الشراكات الفعالة بين الحكومات والعمال وأصحاب العمل ومقدمي التدريب وأن تقدم ترتيبات تدريب توفر الحماية الاجتماعية، حسب مقتضى الحال، وظروف العمل اللائقة، بما في ذلك السلامة والصحة المهنيّان؛
- (ح) تجديد التركيز على تنمية المهارات الأساسية، بما في ذلك المهارات الاجتماعية والحسية والمهارات المعرفية والمهارات الرقمية الأساسية والمهارات ذات الصلة بالاقتصادات المستدامة بيئياً، وكذلك المهارات المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في التعليم والتدريب، بما في ذلك التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، من أجل ترويج الابتكار وروح تنظيم المشاريع وتعزيز القدرة على التكيف مع الحياة المتغيرة واحتياجات العمل والمجتمعات من أجل مستقبل مستدام؛
- (ط) نهج ديناميكي يشرك الهيئات المكونة الثلاثية من خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك من خلال المفاوضات الجماعية والتعاون الثلاثي، في تطوير ومراجعة معايير المهارات والمؤهلات والمناهج التي تجمع بين المهارات الأساسية ومجموعة واسعة من الكفاءات وتوفر مسارات تعليمية مرنة في أطر المؤهلات الوطنية ودون الوطنية حسب مقتضى الحال، التي تدعم قابلية نقل المهارات؛
- (ي) مؤسسات تعليم وتدريب عامة وخاصة متينة وفعالة، بما في ذلك تلك التي توفر التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، إلى جانب مؤسسات قوية تُعنى بالحوار الاجتماعي تتيح التواصل مع عالم العمل وتهدف إلى ضمان العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق للجميع؛
- (ك) نُظُم قوية يدعمها مدرسون ومدربون مؤهلون للتحقق من المهارات والكفاءات والاعتراف بالمؤهلات الجزئية والكاملة (بما في ذلك الشهادات الجزئية) المكتسبة من خلال جميع أشكال التعلم المسبق، بما في ذلك التعليم المنظم وغير المنظم وغير الرسمي، مما ينشئ مسارات تعلم متواصل لتمكين وتعزيز قابلية نقل المهارات وتسهيل الحراك العمالي والاجتماعي والجغرافي؛
- (ل) نُظُم فعالة وطنية ودون وطنية حسب مقتضى الحال، لضمان الجودة تعتمد مؤسسات التعليم والتدريب وتعترف بأهمية المدرسين والمدرّبين المؤهلين وتحمي تقديم المهارات عالية الجودة وتقييمها وإصدار الشهادات بشأنها؛

- (م) التحليل الهادف للاحتياجات من المهارات واستدراكها على المستوى الوطني ودون الوطني حسب مقتضى الحال والقطاعي على أساس الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية والتعاون الثلاثي والتعاون بين أصحاب المصلحة المتعددين. وينبغي أن يحدد هذا العمل المنسق الاحتياجات من المهارات الخاصة بالقطاع وأن يستجيب لها، بما في ذلك الاحتياجات المتعلقة بالرعاية والاقتصادات الرقمية والاقتصادات المستدامة بيئياً؛
- (ن) أنشطة التوعية والتدريب والتوجيه المجتمعيين لتحسين وصول الأفراد ومشاركتهم في تنمية المهارات والتعلم المتواصل في الاقتصاد غير المنظم والمجتمعات الريفية والأماكن النائية، لا سيما عند وجود فجوات هيكلية ورقمية؛
- (س) تنمية المهارات واستراتيجيات التعلم المتواصل الهادفة بالنسبة للاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك تقييم المهارات والقدرات المكتسبة من خلال التعلم المنظم وغير المنظم وغير الرسمي، التي تعمل على تحسين خيارات ومسارات التعلم للعمال غير المنظمين والتحقق منها والاعتراف بها. وينبغي أن تدعم هذه الاستراتيجيات الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، مع مراعاة الاحتياجات الخاصة لمختلف الوحدات الاقتصادية، بما في ذلك العاملون لحسابهم الخاص والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في المجالين العام والخاص على حد سواء؛
- (ع) وصول جميع العمال على نحو فعال إلى المهارات والتعلم المتواصل في أشكال العمل غير الآمنة من خلال إدراجهم في استراتيجيات هادفة ترمي إلى ضمان استفادتهم الكاملة من العمل اللائق؛
- (ف) التطوير الفعال للقوى العاملة وفرص العمل اللائق للعاملين في مجال تنمية المهارات ونُظم التعلم المتواصل، ولا سيما للمدرسين والمدرّبين، لضمان جودة التدريب وتمكين الأداء الفعال لمؤسسات التعليم والتدريب من خلال التمويل المناسب؛
- (ص) توفير المشورة المهنية المنسقة مدى الحياة والتوجيه المهني والدعم ما بعد التدريب، بما يشمل إدارات الاستخدام العامة والخاصة والمؤسسات الأخرى التي تدعم الناس من جميع الأعمار من خلال توفير المعلومات المناسبة والمشورة والتوجيه للوصول إلى التعلم وفرص العمل اللائق؛
- (ق) استراتيجيات رقمنة شاملة تدعم وتعزز تنمية المهارات الوطنية ودون الوطنية حسب مقتضى الحال، ونظم التعلم المتواصل من خلال التكنولوجيات الابتكارية؛ الاستثمار في البنية التحتية المستدامة بيئياً ومعقولة التكلفة؛ الوصول ميسور التكلفة إلى توصيلية بالإنترنت المحسنة والمعدات والأجهزة والأدوات، بما في ذلك من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص، حسب مقتضى الحال؛ دعم بناء قدرات المدرسين والمدرّبين وموظفي الدعم في مجال التعليم؛ الوصول إلى محتوى ومواد التعلم الرقمية، فضلاً عن التدابير الأخرى الرامية إلى تقليص الفجوة الرقمية والهوة الرقمية بين الجنسين؛
- (ر) دمج تنمية المهارات مع الحماية الاجتماعية، بما في ذلك بالنسبة للعاطلين عن العمل وذوي القدرة المنخفضة على العمل في حالة المرض والإعاقة، بحيث تتاح للجميع فرص التعلم المتواصل المنظم وغير المنظم وغير الرسمي؛
- (ش) تكامل استراتيجيات التعلم والتدريب مع سياسات سوق العمل النشطة من أجل تسهيل اكتساب المهارات وإعادة اكتسابها والارتقاء بها لتعزيز قابلية الاستخدام والقدرة على التكيف وضمان التحولات الناجحة والمنصفة في سوق العمل؛
- (ت) تقديم المساعدة من أجل تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على المستوى الوطني ودون الوطني حسب مقتضى الحال والإقليمي من أجل المساهمة في تنمية المهارات ونُظم التعلم المتواصل مساهمة فعالة، بما في ذلك تحديد المهارات المطلوبة في سوق العمل واستدراكها.

ثالثاً - التدابير الرامية إلى تعزيز مهارات ونُظم تعلم متواصل تتسم بالشمولية والقدرة على الاستجابة والصمود

١٣. تسليماً بأنّ التعليم حقٌّ للجميع، وتذكيراً بأنّ توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تعترف بأنّ التعليم والتدريب حقٌّ للجميع، ومع مراعاة الظروف الوطنية، ينبغي أن تعمل الحكومات بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين لضمان وصول الجميع إلى التعلم المتواصل. وينبغي للحكومات، بدعم من منظمة العمل الدولية، أن:

- (أ) تعزز اكتساب المهارات والكفاءات والمؤهلات لجميع العمال على مدار حياتهم المهنية كمسؤولية مشتركة تقع على عاتق الحكومات والشركاء الاجتماعيين؛
- (ب) تضمن حصول الجميع على فرص التعلم المتواصل والجيد؛

- (ج) تدمج تنمية المهارات ذات الصلة وتُظم التعلم المتواصل في سياسات العمالة، من أجل دعم استحداث العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع وضمان أسواق عمل عادلة وشاملة؛
- (د) تنسق سياسات التعليم والتدريب مع السياسات والاستراتيجيات العامة الأخرى، بما في ذلك السياسات المالية والصناعية والتجارية والاستثمارية والبيئية وسياسات تغيير المناخ؛
- (هـ) تشرك الشركاء الاجتماعيين وتتعاون مع أصحاب المصلحة الآخرين المعنيين، عند الاقتضاء، في تصميم وتنفيذ (بما في ذلك التشاور بشأن تخصيص الموارد) ورصد وتقييم تنمية المهارات وسياسات ونظم وبرامج التعلم المتواصل؛
- (و) تُدخل وتنفذ، وفقاً للظروف والممارسات الوطنية، نماذج تمويل متنوعة ومنصفة ومستدامة، بما في ذلك خطط تحفيزية للمتعلمين والمنشآت وعند الاقتضاء، صناديق لتمويل التدريب تقوم على المساهمات وتكون شفافة ومصممة تصميمياً جيداً؛
- (ز) تدعم العمال، ولا سيما المجموعات المذكورة في النقطة ٥ أعلاه، في اختيار الإرشاد المهني وخدمات التدريب والدعم وتعزز السياسات الهادفة وعند الاقتضاء الدعم المالي المكيف، التي يحتاجون إليها طوال حياتهم والوصول إليها والمشاركة فيها من أجل تسهيل الانتقال الناجح والمنصف إلى سوق العمل؛
- (ح) تدعم وتعزز جميع المنشآت، ولا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر من أجل تسهيل التدريب أثناء العمل وتحسين تنمية المهارات التقنية والأساسية من خلال التعلم القائم على العمل، بما في ذلك التلمذة الصناعية الجيدة؛
- (ط) تسهّل التعاون القطاعي الذي يشمل جميع أصحاب المصلحة المعنيين لتجميع الخبرات والموارد والتمويل من أجل اتخاذ إجراءات ملموسة لتحسين المهارات، وكذلك التعاون عبر القطاعات؛
- (ي) تدعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الاضطلاع بدور نشط كمقدمين للتدريب، وحسب مقتضى الحال خدمات الإرشاد المهني والمشورة المهنية، التي تلبى مباشرة احتياجات العمال وأصحاب العمل؛
- (ك) تدمج تنمية المهارات والتعلم المتواصل باعتبارهما عنصرين أساسيين في استراتيجيات الانتعاش، بما في ذلك الانتعاش من جائحة كوفيد-١٩ وتحدد الثغرات والتداخلات المحتملة من أجل تعزيز اتساق نظم التعلم المتواصل وفعاليتها، وتضمن وضع سياسات تقوم على البيانات وتسهّل التعلم المتواصل الشامل والمراعي للجنسين الذي يعزز وصول الفئات والمجموعات المحرومة وفي أوضاع هشّة إلى التعليم والتدريب.

رابعاً - توصيات لأنشطة منظمة العمل الدولية في المستقبل

١٤. ينبغي أن تنفذ منظمة العمل الدولية هذا القرار بالكامل وأن تساعد الدول الأعضاء على إرساء المهارات ونظم التعلم المتواصل وتحسينها. وينبغي للمنظمة أن تقوم بما يلي:

- (أ) وضع استراتيجية متسقة وشاملة ومراعية للجنسين لمنظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٣٠، بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة وخاصة الأهداف ٤ و ٥ و ٨، تقوم بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة ذات الصلة، بتعزيز الريادة العالمية بشأن المهارات والتعلم المتواصل وتوفير دعماً معززاً للهيئات المكونة في تنمية المهارات وتُظم التعلم المتواصل وتسهم في تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق للجميع. وينبغي أن تكون الاستراتيجية مدعومة بالبحوث، مع مراعاة الاحتياجات المتنوعة للهيئات المكونة في جميع أنحاء العالم، وأن تشمل تدابير ابتكارية لمعالجة كافة عناصر إطار السياسة بشأن المهارات وتُظم التعلم المتواصل التي تنسم بالشمولية والقدرة على الاستجابة والصمود، المفصلة في النقطة ١٢ أعلاه. وينبغي أن يقدم المدير العام الاستراتيجية، إلى جانب تقدير الموارد المطلوبة لتنفيذها، إلى الدورة ٣٤٦ لمجلس الإدارة للموافقة عليها، على أن تتضمن تفاصيل عما يلي:

"١" تدابير تضمن وتعزز الوصول العادل إلى تنمية المهارات والتعلم المتواصل للجميع، وتستجيب للاحتياجات الفردية واحتياجات سوق العمل المحددة، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم. وينبغي أن تعزز هذه التدابير بيئة تمكينية وانفتاحاً على التعلم وأن تحدد العوائق المرتبطة بالتمييز والوقت والعقوبة والتكلفة وغيرها من العوائق وكيفية تذليلها؛

"٢" مبادرات لتقوية قدرة الحكومات والشركاء الاجتماعيين وتعزيز الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضات الجماعية والتعاون الثلاثي بشأن تنمية المهارات والتعلم المتواصل؛

- "٣" مبادرات لمساعدة الحكومات التي تقوم، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، بتطوير وتنفيذ مهارات ونظم تعلم متواصل تتسم بالشمولية والقدرة على الاستجابة والصمود؛
- "٤" تدابير لمساعدة الحكومات بالتعاون الوثيق مع الشركاء الاجتماعيين على تحقيق أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة، ولا سيما الأهداف ٤ و ٥ و ٨؛
- "٥" تدابير لمساعدة الحكومات على تطوير نظم مهارات تستجيب لتغير المناخ وتساعد في انتقال عادل؛
- "٦" الأدوار والمسؤوليات التي تقع على عاتق الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمكتب عند تصميم الاستراتيجية وتنفيذها ورصدها وتقييمها؛
- "٧" أحكام تتعلق باستعراض منتصف المدة وتقييم نتائج الاستراتيجية وتأثيرها؛
- (ب) تكثيف جهودها لزيادة وتبادل المعارف بشأن الممارسات الجيدة، بما في ذلك من خلال التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى، لمواجهة التحديات التي تواجهها الهيئات المكونة في مجالات تنمية المهارات والتعلم المتواصل. وهذا يشمل أحدث الأبحاث وعمليات تقييم السياسات والوسائل المبتكرة لجمع البيانات وتحليلها والتعلم بين الأقران واستحداث المعارف وتبادلها ونشرها، بما في ذلك التنبؤ بالاحتياجات من المهارات؛
- (ج) تشجيع التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة بتنمية المهارات والتعلم المتواصل وتطبيقها من خلال تدابير هادفة، بما في ذلك إطلاق حملة تصديق على اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢). وينبغي أن يحدد المكتب العوائق المحتملة أمام التصديق على اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠) وتنفيذها وأن يوفر المساعدة التقنية لتدليل هذه العوائق. وفي هذا السياق، يرحب المؤتمر بإدراج بند معياري خاص بالتلمذة الصناعية في جدول أعمال دورته ١١٠ (٢٠٢٢)؛
- (د) توسيع حافظتها الحالية بشأن برامج ومشاريع التعاون الإنمائي لمساعدة الدول الأعضاء فيها على تطوير وتعزيز تنمية مهاراتها ونظم التعلم المتواصل، مع التركيز بشكل خاص على مواجهة التحديات التي تواجه النساء والشباب وجميع الفئات المذكورة في النقطة ٥ أعلاه، واحتياجات المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وكذلك تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم؛
- (هـ) تعزيز الجهود لتقديم خدمات استشارية بشأن تنمية المهارات وسياسات ونظم التعلم المتواصل على المستوى الوطني ودون الوطني حسب مقتضى الحال والإقليمي؛
- (و) توسيع أنشطة بناء قدرات الدول الأعضاء ومعها، بالاعتماد على الدعم المقدم من مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية ومركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية والمؤسسات الأخرى المعنية ببناء القدرات؛
- (ز) التركيز على تنمية المهارات والتعلم المتواصل على المستوى القطري في البرامج القطرية للعمل اللائق، بالتعاون مع نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة؛
- (ح) إجراء البحوث وحشد الموارد الخارجية وإرساء شراكات شاملة مع المنظمات الدولية، بما في ذلك منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) والشركاء في التنمية والأوساط الأكاديمية والجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى لتجنب الازدواجية وتعزيز اتساق السياسات وبناء أوجه التآزر من أجل الإجراءات المشتركة التي تدعم تنمية المهارات والتعلم المتواصل والعمل اللائق من أجل التنمية المستدامة؛
- (ط) البحوث التي يجريها المكتب لتسليط الضوء على مسارات العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعاملين لحسابهم الخاص والعاملين في أشكال عمل من قبيل العمل بدوام جزئي أو بعقود محددة الأجل أو عن طريق وكالات استخدام خاصة، من أجل الحصول على تنمية المهارات والتعلم المتواصل؛
- (ي) تقديم مشورة متسقة بشأن أهمية التعاون الثلاثي فيما يتعلق بالتكنولوجيا المستخدمة لبناء نظم المهارات، ولا سيما استخدام الذكاء الاصطناعي مع إيلاء الاهتمام إلى حماية البيانات وإدارتها؛
- (ك) الانخراط في المؤسسات المالية الدولية، بما في ذلك ما يتعلق بحشد الموارد وتخصيصها، تمشياً مع ولاية كل منظمة، لتوسيع الحيز المالي للتعليم والتدريب والمشاركة مع جميع المؤسسات ذات الصلة من أجل وضع سياسة دولية أكثر اتساقاً فيما يتعلق بالتعليم والتدريب، تمشياً مع استراتيجية منظمة العمل الدولية.