

Distr.: General
4 August 2017
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والسبعون

البند ٢٤ (ج) من جدول الأعمال المؤقت*

القضاء على الفقر وقضايا إنمائية أخرى: تنمية الموارد البشرية

تنمية الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين

تقرير الأمين العام

موجز

تتسم تنمية الموارد البشرية بأهمية جوهرية في الوفاء بالتزام خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. ألا يتخلف أحد عن الركب. ويبين هذا التقرير أن النهج المتبعة في تنمية الموارد البشرية يجب أن تعزز تركيزها على تمكين جميع الأفراد من مجابهة تحديات القرن الحادي والعشرين وانهاز الفرص التي يتيحها على نحو فعال، بما في ذلك التحديات التي ستنشأ عن الجيل القادم من التكنولوجيات المتطورة والتقدم العلمي. ويسلط التقرير الضوء على عوامل التغيير العالمية الرئيسية في أسواق العمل، وتحديات مستقبل العمل وآثارها في ميدان تنمية الموارد البشرية. ويستقصي التقرير أيضا أنواع التعليم والتدريب اللازمين لتهيئة الأفراد لمستقبل العمل، ولا سيما لمواءمة مهاراتهم مع اتجاهات سوق العمل المتوقعة. فلا بد من تمّ من تكيف المؤسسات الوطنية مع ذلك، ولا سيما نظم التعليم والتدريب، وكذلك نظم الحماية الاجتماعية. ويعرض التقرير دور منظومة الأمم المتحدة في دعم جهود البلدان في وضع استراتيجيات تنمية الموارد البشرية وتنفيذها كأداة أساسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.



أولا - مقدمة

١ - يزخر العصر الراهن بإمكانات بشرية كبيرة. فعلى الرغم من العقبات الكبيرة التي تنتصب أمام جهود القضاء على الفقر وتحقيق التنمية المستدامة، يستفيد الناس في كل مكان من الإنجازات التي تحققت في مجالات التعليم والصحة ومستوى المعيشة مما لم يكن متاحا للأجيال السابقة ولو من باب الخيال. فالتطورات الحاصلة في مجالات العلم والتكنولوجيا والابتكار والمصادر الجديدة للبيانات والمعلومات وقدرة الاطلاع عليها كل ذلك ساهم في توسيع فرص تحقيق الازدهار وفتح في الآن ذاته سبلا جديدة للحفاظ على الكوكب. ويعد تسخير ذلك التقدم في كفاءة عدم تخلف أي أحد عن الركب واحدا من التحديات الكبرى لعصرنا الحاضر. وهذا هو أيضا أحد الالتزامات المركزية لخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠: وتنمية الموارد البشرية شرط أساسي للوفاء بهذا الالتزام.

٢ - وقد استندت خطة عام ٢٠٣٠ إلى العمل الذي قامت به الأمم المتحدة وشركاؤها في ميدان تنمية الموارد البشرية منذ السنوات الأولى للمنظمة وعملت على تعزيز ذلك العمل. ففي ستينات القرن الماضي، كان ثمة وعي متزايد بأن الاستثمار في التعليم والتدريب لا يقل أهمية عن تمويل التنمية^(١). وخلال تلك الحقبة، سلطت الأمم المتحدة أيضا الضوء على هذه المسألة من خلال لفت الانتباه إلى ندرة المهارات الناجم عن هجرة الأفراد المهرة من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة النمو.

٣ - وقد كان تعريف تنمية الموارد البشرية ضيقا في الأصل فكان يقتصر على توافر اليد العاملة والمهارات. غير أن مفهوم تنمية الموارد البشرية قد تطور ليشمل مجموعة عريضة من العناصر الضرورية لبناء القدرات الكاملة للأشخاص وطاقاتهم. وساعد هذا المفهوم في دفع نهج التنمية البشرية الذي برز في التسعينات واعتبر أن الأشخاص هم عوامل التنمية والمستفيدون منها على حد سواء. وعلى هذا النحو، فإن تنمية الموارد البشرية على نحو كاف وشامل للجميع شرط أساسي للقضاء على الفقر وتحقيق التنمية المستدامة، فضلا عن بلوغ هدف التنمية عموما^(٢).

٤ - والاستثمار في ميادين التعليم الأساسي والتدريب والصحة والمساواة بين الجنسين هي عناصر بالغة الأهمية تمكن الأفراد من تحقيق كامل إمكاناتهم البشرية، كما تمكن المجتمعات من جني المكاسب المرتبطة بها. غير أن التركيز على الاحتياجات الأساسية ليس كافيا، بما أن الطاقات والقدرات البشرية تتداخل مع الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وقد ساهم تعميم مراعاة مفهوم التنمية المستدامة في الاعتراف بالارتباط بين تنمية الموارد البشرية وبين مسائل أخرى من قبيل الحماية الاجتماعية، والطاقة والأمن الغذائي، والزراعة والتنمية الريفية، والهجرة الدولية^(٣). وفي حين أدى ذلك إلى زيادة تعقد تنمية الموارد البشرية كمفهوم شامل، فإن نطاقه الواسع يتيح سبلا جديدة لاتباع نهج متكاملة في وضع الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية وفي التعاون الدولي.

٥ - وتشجع الأمم المتحدة على اتباع نهج شامل في تنمية الموارد البشرية بغية تمكين الأفراد من مجابهة تحديات القرن الحادي والعشرين وانهاز الفرص التي يتيحها على نحو فعال. فآثار الجيل القادم من

(١) انظر R. Jolly and others, UN Contributions to Development Thinking and Practice (Indiana University Press, 2004).

(٢) انظر قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٩٨٩/١٢٠.

(٣) انظر قرار الجمعية العامة ٢١٧/٦٦.

التكنولوجيات والتقدم العلمي قد بدأت بالفعل تظهر وإن لم يزل ذلك في بدايته. وبما أن زخم العولمة لا يفتأ يتكاثف وأسواق العمل تزداد ترابطاً، فينبغي تحديد الاهتمام بتنمية الموارد البشرية في جميع البلدان. إن جسامه العديد من كبرى القضايا التي يواجهها كوكبنا تتجاوز الحدود. وهذا يفرض علينا أن نسخر إمكانات قدراتنا البشرية الجماعية من أجل إيجاد حلول لها. وبالتالي، فإن تنمية الموارد البشرية الشاملة للجميع ليست ضرورية لكفالة فرصة الحصول على مصدر للرزق لكل فرد وحسب، وإنما هي ضرورة لتعزيز فرص البشرية في تحقيق السلام والرخاء أيضاً.

٦ - وعلى الرغم من أن العديد من البلدان قد أدمج عناصر الموارد البشرية في استراتيجياتها الإنمائية، فإن قيود الميزانية تطرح تحديات، لا سيما في قطاعي التعليم والصحة العموميين. ومن ثم فإن الاستثمار على الصعيدين الوطني والإقليمي في استراتيجيات التنمية البشرية الشاملة للجميع وتطوير تلك الاستراتيجيات يتسمان بأهمية حاسمة في ضمان عدم تخلف أي أحد عن الركب. وعلى الصعيد العالمي، هناك حاجة إلى إيجاد أطر معيارية فعالة لمعالجة القضايا المستجدة بحيث تكون قادرة على إتاحة فرص للجميع وعدم الإضرار بالكوكب.

ثانياً - مستقبل العمل

٧ - يؤدي التغيير الكبير الذي يشهد عالم العمل في كل مكان إلى تحول أشكال الطلب على الموارد والمهارات البشرية. فبينما تنطوي التغييرات العميقة الحاصلة في ميادين التكنولوجيا والعولمة والعمالة والديمقراطية على جوانب سلبية وأخرى إيجابية بالنسبة للبلد العاملة، يستحيل التنبؤ ببعض الآثار الناجمة عنها. وبصفة عامة، فإن الحكومات الوطنية وأطرافاً فاعلة رئيسية أخرى، سواء كانت من بعض قطاعات الأعمال التجارية أم العمالة المنظمة أم فئات أخرى، قد واجهت صعوبة في مواكبة إيقاع التغييرات واتجاهها. وثمة عدد قليل من الناس ممن يستطيعون الاستفادة من التطورات الواعدة، مع احتمال زيادة تخلف الفئات المقصية والضعيفة عن الركب.

٨ - غير أن مستقبل العمل ليس قدراً مقدوراً، بل من الممكن التحكم في مساره. فرؤية خطة التنمية لعام ٢٠٣٠ لتطوير الاقتصادات وبناء مجتمعات شاملة للجميع تقوم على محورية الإنسان، وتعطي الأولوية للقضاء على الفقر وتحقيق التنمية المستدامة وتوفير العمل اللائق للجميع. وفي تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ على الصعيد الوطني، هناك مجال واسع للاستثمار في تنمية الموارد البشرية في القطاعات التي تتسم بأهمية خاصة في مسار الانتقال إلى مستقبل أكثر استدامة. وقد أبرزت تحليلات في الآونة الأخيرة أن نماذج الأعمال التجارية المستدامة يمكن أن تتيح فرصاً اقتصادية تصل قيمتها إلى ١٢ تريليون دولار وضخ ما يصل إلى ٣٨٠ مليون فرصة عمل في سوق العمل بحلول عام ٢٠٣٠^(٤).

٩ - وثمة فرص رئيسية ينبغي انتهازها، مثل مكاسب العمالة التي تتحقق بفضل خلق فرص إضافية من العمل اللائق عبر الاستثمار في التعليم والصحة والقطاعات الاجتماعية. فعلى سبيل المثال، تشير تقديرات منظمة الصحة العالمية إلى أن هناك حاجة محتملة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل أساساً

(٤) انظر (Business and Sustainable Development Commission, *Better Business, Better World*. (London, 2017) يمكن الاطلاع عليه في الموقع: http://report.businesscommission.org/uploads/BetterBiz-BetterWorld_170215_012417.pdf.

إلى ١٨ مليون عامل إضافي في المجال الصحي لتوفير الرعاية الصحية الشاملة والمحافظة عليها بحلول عام ٢٠٣٠. وعلاوة على ذلك، يتيح التحول إلى الاقتصادات الخضراء فرصا عديدة للنمو والعمل في ميادين من قبيل الطاقة المتجددة والتكيف مع تغير المناخ والتخفيف من حدة آثاره. ويمكن إدخال تحسينات في نوعية العمل والأجور على نطاق كبير بالانتقال إلى المزيد من العمليات الإنتاجية والمنتجات والخدمات المستدامة. وسيساهم تعزيز إمكانية النفاذ إلى سبل كسب الرزق والقدرة عليها وزيادة المشاركة العامة، في تقوية الاندماج الاجتماعي للنساء والشباب والفئات المهمشة الأخرى خاصة.

اتجاهات العمالة الحالية

١٠ - تعطي اتجاهات العمالة الحالية انطباعا لا يبعث على التفاؤل بسبب انخفاض كثافة العمالة في بعض القطاعات، وركود الأجور، والتفاوت في الدخل، فضلا عن عدم استقرار العمالة في العديد من المناطق النامية. ومن المتوقع أن تظل مستويات البطالة ومعدلاتها في العالم مرتفعة، بوجود نحو ٢٠١ مليون شخص عاطل عن العمل. ويتوقع أن يظل معدل البطالة في العالم ثابتا في عام ٢٠١٨، غير أن زيادة عدد الباحثين عن فرص عمل ستتجاوز إيقاع خلق تلك الفرص.

١١ - وتشهد ظروف سوق العمل تدهورا في الاقتصادات الناشئة. وتثير البطالة الهيكلية مشاكل في البلدان المتقدمة النمو. وفي كثير من البلدان النامية، تتسم العمالة السيئة النوعية والفقيرة في أوساط العمال بانتشارهما الواسع وتوطئتهما^(٥). ويبلغ عدد الأشخاص الذين يزاولون أعمالا غير مستقرة ١,٤ بليون شخص عالميا، وذلك يمثل أربعة من بين كل خمسة عمال في البلدان النامية. ولا يتوقع أن تتحسن آفاق عثورهم على عمل لائق في السنوات المقبلة إلا بنسبة هزيلة.

١٢ - ويشكل الاستقطاب الوظيفي اتجاها مهما، حيث يرتفع معدل العمالة في أوساط العمال ذوي المهارات المرتفعة والمهارات المنخفضة، ويرتبط ذلك بشكل متزايد بالتغير التكنولوجي الحاصل داخل القطاعات وفيما بينها. وتشير الأدلة إلى أن أنماط التغير في تركيبة المهارات التي تتطلبها فرص العمل تختلف اختلافا واسعا بين البلدان. ويعود سبب ظاهرة الاستقطاب الوظيفي الذي يشهده العديد من البلدان إلى فقدان فرص العمل التي تتطلب مهارات متوسطة كثيفة وزيادة نسبة فرص العمل في الطرفين المرتفع والمنخفض من سلم المهارات.

١٣ - وتسود بين البلدان أوجه تفاوت كبيرة في أسواق العمل بين الفئات الديمغرافية المختلفة، وهذا يؤكد أهمية وضع استراتيجيات لتنمية الموارد البشرية تعطي الأولوية لاستفادة الجميع. على أن أوجه التفاوت بين الجنسين في أسواق العمل أشد بروزا. ورغم الصبغة العالمية لهذه المشكلة، فإن الفجوة بين الجنسين شاسعة في بعض المناطق، حيث قد تبلغ نسبة بطالة النساء ضعفي نسبة البطالة لدى شقائقهن. ويتطلب ذلك وضع نهج متكيفة مع الظروف الوطنية ومتجذرة في الالتزامات الدولية المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(٥) انظر منظمة العمل الدولية، اتجاهات العمالة والافاق الاجتماعية في العالم: اتجاهات عام ٢٠١٧ *World Employment and Social Outlook: Trends 2017*. (جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧). يمكن الاطلاع عليه في الموقع الشبكي التالي: www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/lang--en/index.htm.

التغير التكنولوجي

١٤ - تؤدي التطورات السريعة الحاصلة في ميادين العلم والتكنولوجيا والابتكار إلى تغيير معالم الاقتصادات والمجتمعات، وتؤثر لاحقاً في كيفية استعداد الأشخاص للعمل وقدرتهم على النفاذ إليه والحصول عليه. وتميل المناقشات السابقة والحالية بشأن موضوع مستقبل العمل إلى التركيز على التكنولوجيا والجهود الرامية إلى التحكم فيها والتأثير عليها، ولا سيما على قدرتها على "التعطيل الوظيفي"^(٦). وعلى الرغم من أن ذلك التعطيل غالباً ما يرتبط بالآثار السلبية للتغير التكنولوجي، مثل زوال الوظائف، فقد أظهر التاريخ الاقتصادي آثاره الإيجابية أيضاً، مثل إنشاء فرص عمل جديدة أفضل وأكثر أماناً^(٧).

١٥ - وقد أثبتت الحقب السابقة للتغير التكنولوجي السريع في عالم العمل تعقد مسألة التعطيل الوظيفي. فالثورة الصناعية التي امتدت على القرنين الثامن عشر والتاسع عشر اتسمت بابتكارات جديدة وتطورات في ميادين الصناعات التحويلية والنقل والقطاعات الأخرى في البلدان الصناعية. ورافق ذلك انصراف السكان عن العمل في قطاعي الزراعة والحرف اليدوية في المناطق الريفية أساساً وحصولهم على فرص جديدة للعمل في قطاعات الصناعات التحويلية والتجارة في المناطق الحضرية. ومهدت التغيرات المرتبطة بالثورة الصناعية السبيل في القرن العشرين لزيادة الإنتاجية وتحقيق الترابط على الصعيد العالمي، مع تعاضل التركيز على الاستهلاك والتكنولوجيا الرقمية، ولا سيما في أكثر البلدان ثراء.

١٦ - وثبتت التجربة أن كل موجة جديدة من موجات التطور التكنولوجي تنحو نحو تسريع المرحلة التالية من التنمية. فقد قُدرت دراسة حديثة أن المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية استغرقت أثناء الثورة الصناعية أكثر من ١٥٠ عاماً لمضاعفة نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (انطلاقاً من عدد من السكان يبلغ نحو ٩ ملايين نسمة)^(٨). وفي الآونة الأخيرة، استطاعت الصين أن تضاعف نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في غضون ١٢ عاماً فحسب (على أساس عدد من السكان يبلغ ١ بليون نسمة)، واستغرقت الهند ١٦ عاماً لتحقيق ذلك (بعدد من السكان يبلغ زهاء ٩٠٠ مليون نسمة). وقد اضطلعت التكنولوجيا بدور رئيسي في دفع عجلة التغير في اقتصادي ديتنك البلدين، حيث وضعت أطر سياساتية وتنظيمية متنوعة ساعدت في دعم جهود تعميم التعليم العمومي وتغذية روح الابتكار وتشجيع النمو والتنمية.

١٧ - إن نطاق وإيقاع التغير الذي يجلبه العديد من التطورات الحالية الخارقة في المجالات الرقمية والمادية والبيولوجية قد أصبحا ينعنان بكونهما "الثورة الصناعية الرابعة"، التي يقال إنها قد تكون مختلفة

(٦) انظر World Bank, *World Development Report: Jobs*. (Washington, D.C., 2013). Available from http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1322665883147/WDR_2013_Report.pdf.

(٧) انظر Laurence Chandy, ed. *Disrupting Development with Digital Technologies*. Brookings Blum Roundtable 2016 Post-Conference Report. (Washington, D.C., The Brookings Institute, 2017) Available from www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/Br_Aspen15_final.pdf.

(٨) انظر Richard Dobbs, James Manyika and Jonathan Woetzel, *No Ordinary Disruption* (McKinsey Global Institute, 2016).

جوهريا عن الفترات السابقة^(٩). أما الطفرات الحاصلة في الميادين التي يبشر مستقبلها بالكثير من العطاء رغم بعده، بما فيها تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي والتحكم الآلي والتكنولوجيا المتناهية الصغر والطباعة الثلاثية الأبعاد، فتشهد حاليا تطورا بالغ السرعة ويوسع بعضها بعضا على نحو لم يسبق له مثيل^(١٠). وعلى الرغم من أن فرص النمو عظيمة في هذه المجالات، لا تزال هناك ثغرات كبيرة في الموارد البشرية اللازمة لدعمها.

١٨ - وتتطلب العملية الدينامية للقضاء على الوظائف وخلقها تغييرات وتعديلات كبيرة من قبل الحكومات والعمال والأطراف الفاعلة في القطاع الخاص والمجتمعات المحلية، قد تكون صعبة وباهظة التكلفة. وقد أدى الاختلال المتزايد في بعض القطاعات والمهن في العديد من البلدان إلى القضاء على فرص العمل، وأدخل عددا كبيرا من البلدان في ضائقة اقتصادية وتسبب في عدم المساواة والضعف. ويتوقع بعض الخبراء استمرار البطالة بسبب الاختلالات التي يسببها التطور التكنولوجي^(١١)، واحتمال مجيء مستقبل تتلاشى فيه فرص العمل وهذا من باب التوقعات الأكثر تشاؤما^(١٢).

١٩ - وسيتباين أثر هذا الاختلال على العمل والسكان في مختلف البلدان بتباين كيفية توزيع تلك المكاسب بين الفئات الاقتصادية والفئات الاجتماعية. وعلى مدى المائتي سنة الماضية، ارتبط التغيير التكنولوجي عموما بركود الأجور وتفاقم عدم المساواة، مؤقتا على الأقل^(١٣). وتواجه البلدان النامية تحديات ولا يزال العديد منها يبذل جهودا من أجل تعزيز نظمها في مجال التعليم والحماية الاجتماعية، وذلك في ظروف عالمية فوائد تطور العلوم والتكنولوجيا والابتكار فيه محدودة أو غير متاحة، باستثناء عدد من الاستثناءات الملحوظة، مثل التكنولوجيا المحمولة.

٢٠ - ومع ذلك، لا بد من توخي الحذر عند تقييم مقدار الوظائف المفقودة أو المستبدلة بسبب التطور التكنولوجي، ولا سيما في البلدان النامية التي تقل فيها البيانات نسبيا ويتعين إجراء المزيد من البحوث بشأن تلك الاتجاهات. وثمة فرق بين احتمالين، أحدهما إمكان أن تؤدي وظيفة بعينها آليا والثاني أن تلك الوظيفة ستؤدي آليا بالفعل، والفجوة بين الاحتمالين أكبر في البلدان النامية^(١٤). وهناك

(٩) انظر Klaus Schwab, *The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond*. (World Economic Forum, 2016). Available from www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/.

(١٠) انظر Irmgard Nübler, "New technologies: A jobless future or golden age of job creation?", Research Department Working Paper 13 (Geneva, International Labour Office, 2016). Available from www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_544189.pdf.

(١١) انظر Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee, *The Second Machine Age: Work Progress and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. (Norton, 2014).

(١٢) انظر Martin Ford *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*. (Perseus, 2015).

(١٣) انظر James Bessen, *Learning by Doing: The Real Connection between Innovation, Wages and Wealth*. (Yale University Press, 2015).

(١٤) منظمة العمل الدولية، *New Automation Technologies and Job Creation and Destruction Dynamics*. Employment Policy Brief. (Geneva, International Labour Office, 2017). يمكن الاطلاع عليه في الموقع www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_553682/lang-en/index.htm.

إمكان آخر وهو أن التكنولوجيات المتسببة في الاختلالات قد لا تقضي على مهن برمتها، وإنما قد تفرض التطور المطلوب في الوظائف والمهارات داخل قطاعات بعينها.

٢١ - وعلى الرغم من أن الأثر المباشر للابتكارات التي تعزز الإنتاجية سيغير بل ويبيد في بعض الحالات وظائف بعينها، فبإمكانه أيضا خلق أنشطة اقتصادية جديدة وإيجاد فرص عمل. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى خلق فرص عمل صافية إيجابية إجمالا^(١٥). ويقوم مباشرة الأعمال الحرة بتصميم واستحداث سلع وخدمات جديدة، ووضع نماذج تجارية جديدة، وإيجاد فرص عمل جديدة ستنشأ من خلالها مهن جديدة. ومن العوامل الأخرى التي يتعين أخذها بالاعتبار إمكان أن تقضي الإنتاجية المعتمدة على التكنولوجيا إلى ارتفاع الأجور وزيادة القدرة الشرائية وانخفاض الأسعار، بما يسهم في تعزيز الطلب على المنتجات المحلية وتوسيع نطاق المنتجات والتعويض عن أي وظائف فقدت. وتقضي التكنولوجيا الموفرة للجهد والوقت أيضا إلى ارتفاع الطلب على الترفيه، وذلك يؤدي إلى خلق فرص عمل وقطاعات جديدة^(١٥).

٢٢ - وتلقي تلك الإمكانيات الضوء على الميادين الجديدة لتنمية الموارد البشرية في المستقبل. وقد زاد الابتكار والتغير التكنولوجي من تعقيد ومستوى المهارات اللازمة للوظائف القائمة، إضافة كذلك إلى خلق فرص عمل جديدة تتطلب مستويات أعلى من المهارات^(١٥). ومن المتوقع أن ينجم نمو العمالة في معظمه عن فئات الوظائف الأصغر حجما التي تتطلب عموما مهارات مرتفعة، والتي لن يكون في مقدورها أن تستوعب الوظائف المفقودة في قطاعات أخرى من سوق العمل. وفي هذا السياق، فإن إتاحة فرص لتعلم مهارات جديدة وتحسين المهارات القائمة أمر ذو أهمية حاسمة.

٢٣ - وستكون هناك حاجة إلى سن سياسات استباقية من أجل التصدي للتغيرات التي يحدثها التطور التكنولوجي. وسيصعب على البلدان النامية خاصة، أن تتمكن من القيام بذلك، بسبب القيود المؤسسية والثغرات التي تعتور الموارد والقدرات. أما خارج المحاور الاقتصادية من قبيل الصين والهند، فإن معظم الناس في البلدان النامية يفتقرون إلى المهارات الملائمة والقدرة على الوصول إلى البنيات التحتية، الأمر الذي يجعل تقوية التعليم وتنمية المهارات والبنيات التحتية المادية وغير المادية هي الميادين الاستراتيجية التي يتعين أن يتركز عليها العمل الوطني والتعاون الإنمائي^(١٦).

العمالة وتطور نماذج العمالة

٢٤ - يشهد تنظيم العمل والإنتاج بدورها تغييرا نتيجة العولمة. فالتجزؤ الجغرافي وغلبة الطابع المالي على الاقتصاد وتوسع نطاق سلاسل القيمة والإمداد العالمية، كل ذلك ساهم في تغيير الطريقة التي تسلكها الشركات في تطوير اليد العاملة. وأدت الاستعانة بمصادر خارجية لأداء الأعمال الكثيفة اليد

(١٥) Irmgard Nübler, "Technological changes and work in the future: Making technology work for all", Future of Work, Issue Note Series No. 1, (Geneva, International Labour Office, 2016). يمكن الاطلاع عليه في الموقع www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_534201/lang-en/index.htm

(١٦) انظر Carl Benedikt Frey and Ebrahim Rahbari "Do labor-saving technologies spell the death of jobs in the developing world?" in *Disrupting Development with Digital Technologies. Brookings Blum Roundtable 2016* *Post-Conference Report*, Laurence Chandy, ed. (Washington, D.C., The Brookings Institution, 2017). يمكن الاطلاع عليه في الموقع www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/Br_Aspen15_final.pdf

العاملة إلى تجزؤ عمليات الإنتاج عبر الحدود ونقل الوظائف التي لا تتطلب مهارات مرتفعة من البلدان المتقدمة النمو إلى البلدان التي تنخفض فيها الأجور^(١٦). وأصبحت العمالة ذات طابع مُدَوَّل، حيث لم يزل الطابع العالمي والنطاق المجزأ لنظم الإنتاج ينمو ويزداد. وتشير التقديرات إلى أن عاملاً واحداً من كل خمسة عمال كان في عام ٢٠١٥ يعمل في سلاسل الإمداد العالمية^(١٧).

٢٥ - وقد أصبحت سلاسل الإمداد العالمية هي القاعدة في العديد من عمليات التصنيع، وما فتئت تتغلغل في قطاع الخدمات. وذلك ناجم عن استمرار البحث عن سبل زيادة الإنتاجية والتحول في تخصص الشركات في بعض الميادين المتخصصة والأعمال داخل بلدان بعينها. فعلى سبيل المثال، ركز معظم الاقتصادات المتقدمة النمو على التخصص، لا سيما في مجال البحث والتطوير، في قطاعات من جملتها التصميم والمالية، بينما تتخصص البلدان النامية في القطاعات الكثيفة اليد العاملة، مع بعض الاستثناءات الملحوظة كتطوير البرمجيات وخدمات الأعمال التجارية.

٢٦ - ومن الأمور المستجدة التي تشغل بال البلدان النامية احتمال "إعادة العمليات التجارية إلى بلدانها الأصلية". ويقع ذلك عندما يعاد نقل إنتاج مواد الصناعة التحويلية الكثيفة اليد العاملة من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة النمو، بسبب انخفاض تكاليف الإنتاج الناجم عن الاعتماد على تقنيات التشغيل الآلي والتكنولوجيات الجديدة. وتنبأ منظمة العمل الدولية بأن هذا الاتجاه الناشئ ربما سيؤثر تأثيره السلبي الأقوى على عمالة النساء في البلدان النامية، بالنظر إلى غلبة تركزهن في الصناعات التي يحتمل أن تتأثر بذلك^(١٨).

٢٧ - وثمة اتجاه آخر يتمثل في زيادة توزُّع العمل من خلال شبكات الكيانات والأفراد، لا داخل الشركة الواحدة. فالتكنولوجيات الجديدة تتيح أشكالاً جديدة من ترتيبات العمل وتنظيمه. ويؤدي ذلك إلى تقليص اعتماد الشركات على العمال الأساسيين العاملين بدوام كامل في مهام ثابتة، ويزيد من إشراك الموظفين في العمل في بلدان أخرى أو في أشكال العمل غير القياسية، كأن يشتغلوا خبراء استشاريين ومتعاقدين خارجيين^(١٩).

٢٨ - وقادت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أيضاً، بما في ذلك الاقتصاد الرقمي، إلى أشكال جديدة من الإنتاج والعمالة، من قبيل اقتصاد العمالة المؤقتة، والاستعانة بمشتغلين الإنترنت، والعمل من بعد، والاشتراك في أماكن العمل، والأفرقة الافتراضية، والعمل الحر، ومنتديات المواهب على الإنترنت. وهذه الاتجاهات يمكن أن تطمس الحدود المادية للمكاتب والمصانع وتعيد تحديد الحدود الفاصلة بين الحياة المهنية والحياة الخاصة^(٢٠). ورغم أنها يمكن أن تفضي إلى المزيد من الكفاءة في

(١٧) منظمة العمل الدولية، *World Employment and Social Outlook Trends 2015*, (Geneva, International Labour Office, 2017). يمكن الاطلاع عليه في الموقع http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/WCMS_337069/lang--en/index.htm.

(١٨) منظمة العمل الدولية، *New Automation Technologies and Job Creation and Destruction Dynamics*.

(١٩) انظر Christiane Kuptsh and others, "The Future of Labour Supply: Demographics, migration, unpaid work". Future of Work, Issue Note Series No. 2, (Geneva, International Labour Office, 2016). ويمكن الاطلاع عليه في الموقع www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534204.pdf.

(٢٠) Valerio De Stefano, "The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig economy'", Conditions of Work and Employment, Series 1 (Geneva,

الأعمال التجارية وزيادة المرونة للعمال، فإنها تولد أيضا أشكالاً جديدة من العمل غير المستقر وتؤثر تأثيراً عميقاً في السياسات والمؤسسات ذات الصلة بنظم الحماية الاجتماعية.

التغيرات الديمغرافية والهجرة

٢٩ - الحالة الديمغرافية في العالم هي واحد من العوامل التي ستحدد مستقبل العمل، وتتسم تلك الحالة حالياً بشيخوخة السكان في بعض البلدان وتسارع عدد السكان الشباب في أخرى. فالبلدان التي يتزايد فيها عدد السكان الذين هم في سن العمل، أمامها فرصٌ للاستفادة من المكاسب الديمغرافية في دفع عجلة النمو. أما البلدان التي يتسم فيها الواقع بشيخوخة السكان وببطء النمو السكاني، فهي تواجه مخاطر الركود الاقتصادي وحدوث ثغرات خطيرة في الموارد والخدمات. وتبرهن العلاقة بين الهيكل العمري للسكان والنتائج الاقتصادية على أن هذه الاتجاهات ليست حتمية بالضرورة، بل يمكن التدخل فيها من خلال خيارات السياسات داخل البلدان^(٢١).

٣٠ - ويحتاج الاقتصاد العالمي إلى إيجاد أكثر من ٦٠٠ مليون فرصة عمل جديدة في الفترة الفاصلة بين الوقت الحاضر وعام ٢٠٣٠^(٢٢). وسيواصل نمو السكان الذين هم في سن العمل في العديد من البلدان النامية، وليس هناك فرص عمل كافية لهم. وحتى عندما يكون نمو القطاع الخاص سريعاً، فإن نسبة اليد العاملة التي يمكن استيعابها لا تساير دائماً إيقاع نمو السكان. وهذا يفسر جزئياً النسبة الكبيرة للعمال في قطاعات الاقتصاد غير الرسمي في البلدان النامية.

٣١ - وتؤثر البطالة في الشباب أكثر مما تؤثر في غيرهم. ففي عام ٢٠١٥، كان ٤٣ في المائة من اليد العاملة من شباب العالم إما عاطلاً عن العمل وإما يعيش في الفقر رغم أنهم يملكون فرص عمل، إلا أنها ليست فرص عمل لائقة. وعدم قدرة الشباب في الوقت الراهن على النفاذ إلى عالم العمل أمر لا يمكن تحمله ويهدد تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠. وهناك حاجة إلى الأخذ باستراتيجيات متكاملة وأوسع نطاقاً يمكن أن تعزز تنمية الموارد البشرية من خلال توسيع نطاق الفرص المتاحة للشباب.

٣٢ - وفي الوقت نفسه، فإن الناس أصبحوا يعيشون حياة أطول ينعمون فيها بالصحة وغدوا ينجبون عدداً أقل من الأطفال، مما أدى إلى شيخوخة السكان في العديد من البلدان. ففي أوروبا، هناك ٢٥ في المائة من السكان ممن تبلغ أعمارهم ٦٠ سنة أو أكثر، ومن المتوقع أن تبلغ هذه النسبة المئوية ٣٥ في المائة بحلول عام ٢٠٥٠^(٢٣). والشيخوخة هي أحد الشواغل الجديدة حتى في البلدان ذات الفئات السكانية التي تشهد نمواً سريعاً وفي البلدان التي هي في بداية التحول الديمغرافي. وستبدأ جميع

International Labour Office, (2016). يمكن الاطلاع عليه في الموقع www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf

(٢١) انظر Andrew Mason and others, "Support Ratios and Demographic Dividends: Estimates for the World", Technical Paper 2017/1, Population Division, (New York, Department of Economic and Social Affairs, 2017). يمكن الاطلاع عليه في الموقع www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/technical/TP2017-1.pdf

(٢٢) إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، التوقعات السكانية العالمية ٢٠١٧. يمكن الاطلاع عليه في الموقع <https://esa.un.org/unpd/wpp/>

المجتمعات تقريبا دخولها طور الشيخوخة في غضون جيل واحد ليس إلا^(١٩). وهذا الأمر يطرح تحديات بالنسبة لنظم الحماية الاجتماعية ويخلق طلبا على أنواع معينة من العمال.

٣٣ - ويزيد عدد كبير من التحولات الديمغرافية الجغرافية من تفاقم التنافر الجغرافي لفرص العمل. ففي الفترة ما بين ٢٠١٠ و ٢٠٣٠، سيأتي ٦٠ في المائة من الزيادة في اليد العاملة من أفريقيا وجنوب آسيا، حيث التحصيل الدراسي متدنٍ. وسوف تشهد المناطق التي ترتفع فيها معدلات التعلم تراجعاً في عدد البالغين الذين هم في سن العمل بسبب شيخوخة السكان. وفي أفريقيا جنوب الصحراء وجنوب آسيا، تسبب التغيرات الديمغرافية والتفاوت في فرص الحصول على التعليم، في حدوث فائض في عدد العمال ذوي المهارات المتدنية ونُدرة في العمال ذوي المهارات المتوسطة.

٣٤ - ومن المرجح أن تتكاثف الهجرة مع استمرار التحولات الديمغرافية واستمرار النقص الكبير في فرص العمل اللائق في البلدان النامية. ففي عام ٢٠١٥، جرى تصنيف ٢٤٤ مليون شخص في عداد المهاجرين الدوليين، وذلك يمثل زيادة قدرها ٤١ في المائة منذ عام ٢٠٠٠^(١٩). وفي الفترة ما بين ٢٠٠٩ و ٢٠١٦، ازدادت نسبة السكان الذين هم في سن العمل ممن يرغبون في الهجرة إلى الخارج بشكل دائم في كل منطقة تقريبا من مناطق العالم^(٥). وعلى الرغم من أن أسباب الهجرة معقدة ومتنوعة، فإن إمكانية الحصول على فرص عمل ومصادر رزق أفضل هي واحد من العوامل الرئيسية. ومع ذلك، فإن الهجرة الدولية بمستوياتها الحالية أو بنحو مستوياتها الحالية لن تعوض عن مستويات شيخوخة السكان وانخفاض الخصوبة^(٢٢).

ثالثا - مستقبل التعليم والتدريب

٣٥ - يحتل التعليم والتدريب وتنمية المهارات مكان الصدارة في صميم المساعي الرامية إلى تنمية الموارد البشرية، ولسوف يتعين تكييف هذه العناصر جميعاً مع التغيرات الحالية والمتوقعة في عالم العمل. وسيستلزم ذلك بصفة عامة كفاءة الاستمرار في تحسين نظم التعليم والتدريب بسبل منها الارتقاء بجودة برامج التعلم ومؤسساته والربط بينها وبين متطلبات سوق العمل. ولا يزال هناك الكثير مما يتعين فعله بالنظر إلى الاتجاهات التي يشهدها مستقبل العمل.

٣٦ - وقد ارتفع في الوقت الراهن معدل الإلمام بالقراءة والكتابة على الصعيد العالمي محققاً أعلى مستوياته على الإطلاق، كما أُحرزت على مدى الأعوام الخمسة عشر الأخيرة مكاسب كبيرة في مجال الالتحاق بالتعليم. ففي جميع أنحاء العالم، بلغ صافي النسب المعدلة للالتحاق بالتعليم في عام ٢٠١٤ ما قدره ٩١ في المائة للتعليم الابتدائي، و ٨٤ في المائة للتعليم الثانوي الأدنى، و ٦٣ في المائة للتعليم الثانوي الأعلى^(٢٣). وتنامت باطراد معدلات الالتحاق بالتعليم العالي، فتضاعف عدد الطلاب في مؤسسات التعليم العالي من ١٠٠ مليون إلى ٢٠٧ ملايين فيما بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠١٤^(٢٤).

(٢٣) انظر الوثيقة E/2017/66.

(٢٤) انظر: "Six ways to ensure higher education leaves no one behind", Policy Paper 30, (Paris, 2017). ويمكن الاطلاع على هذه الورقة السياسية في الموقع الشبكي التالي: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002478/247862E.pdf>.

٣٧ - وثمة ٣٥٨ مليون شاب تقريبا في جميع أنحاء العالم لا هم يعملون بوظائف ولا هم ملتحقون بمؤسسات تعليمية أو تدريبية، والشابات هن الأكثر تضررا من الشبان في معظم المناطق مع اشتداد الفجوة بين الجنسين في منطقتي شمال أفريقيا وغرب آسيا. كما تتضخم الفجوات التعليمية في سياق الأزمات وحالات الطوارئ التي يطول أمدها؛ فالتقديرات تشير إلى أن ما يناهز ٢٥ مليون طفل من تلاميذ المدارس الابتدائية والثانوية انقطعوا عن الدراسة في مناطق النزاع. ويُذكر أن نصف اللاجئين الأطفال في سن الدراسة الابتدائية وثلاثة أرباع اللاجئين ممن هم في سن الدراسة الثانوية غير ملتحقين بالمدارس^(٢٥).

٣٨ - ولا تزال نوعية التعليم تشكل تحدياً في جميع أنحاء العالم. وعموماً أصبح الأطفال يواظبون على الدراسة لوقت أطول، ولكن الكثيرين لا يكتسبون مهارات الإلمام بمبادئ القراءة والكتابة والحساب. وتبين دراسات تقييم التعلم الأخيرة أنه في ٩ بلدان من ٢٤ بلداً في جنوب الصحراء الكبرى تتوفر عنها بيانات و ٦ بلدان من ١٥ بلداً في أمريكا اللاتينية تتوفر عنها بيانات، يبلغ أقل من نصف التلاميذ المستويات الدنيا من الكفاءة في الرياضيات في نهاية مرحلة التعليم الابتدائي. وفي ٦ من ٢٤ بلداً في جنوب الصحراء الكبرى تتوفر عنها بيانات، يبلغ أقل من نصف التلاميذ الذين أُنْهَوْا تعليمهم الابتدائي المستويات الدنيا من الكفاءة في القراءة^(٢٦). ولوقف هذا الاتجاه وتحسين مستوى التعلم، ثمة حاجة إلى توظيف المزيد من المعلمين في مراحل التعليم قبل الابتدائي والابتدائي والثانوي وإلى تكثيف تدريبهم، ولا سيما في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى.

٣٩ - ويُذكر أيضاً أن نتائج التعليم ليست موزعة توزيعاً متساوياً داخل البلدان. ففي جميع البلدان التي تتوفر عنها بيانات، حقق الأطفال من أغنى ٢٠ في المائة من الأسر المعيشية قدراً أكبر من الكفاءة في القراءة مقارنةً بالأطفال من أفقر ٢٠ في المائة من الأسر المعيشية. وكثيراً ما يكون بُعد المدارس عائقاً يحول دون حصول الأطفال على التعليم في المناطق الريفية أو النائية، بما فيها الجزر الصغيرة. وفي معظم البلدان التي تتوفر عنها بيانات، سجّل أطفال المناطق الحضرية درجات أعلى في القراءة مقارنةً بأطفال المناطق الريفية^(٢٦). وفي المناطق الريفية أيضاً، تنخفض كفاءة المعلمين وترتفع نسبة التلاميذ إلى المعلمين ويعتبر الاحتفاظ بالمعلمين وتغيبهم عن العمل شاغلين رئيسيين^(٢٧).

٤٠ - ويدوم الافتقار إلى المهارات الأساسية طوال فترة المراهقة ويعوق عملية انتقال الشباب إلى سوق العمل. وفي البلدان المنخفضة الدخل، يفتقر ٣١ في المائة من الشباب إلى أي مؤهلات تعليمية، مقارنةً بنسبة ٦ في المائة في الشريحة الدنيا من البلدان المتوسطة الدخل و ٢ في المائة في الشريحة العليا من البلدان المتوسطة الدخل^(٢٨). وثمة توثيق جيد لعدم كفاية العرض من خريجي التعليم العالي حتى في البلدان المرتفعة الدخل، وهو ما يتبين من تزايد قيمة "علاوة التعليم الجامعي" في الأجور وتفاقم عدم

(٢٥) اليونسكو، التقرير العالمي لرصد التعليم (باريس، ٢٠١٦). ويمكن الاطلاع على التقرير في الموقع الشبكي التالي: <http://en.unesco.org/gem-report/>.

(٢٦) انظر الوثيقة E/2017/66.

(٢٧) انظر: Centre for International Teacher Education, "Rural teachers in Africa: A report for the International Labour Organization". Working Paper No. 312. (Geneva, International Labour Office, 2017).

(٢٨) انظر: International Labour Organization. *Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth*. (Geneva, International Labour Office, 2015).

المساواة. ومن المحتمل، بحلول عام ٢٠٢٠، أن يواجه العالم نقصاً في العاملين من ذوي الدرجات الجامعية بما مقداره ٤٠ مليوناً قياساً إلى حجم الطلب عليهم، وأن يشهد وفرة في العرض تصل إلى ٩٥ مليون عامل من ذوي التعليم الأدنى أو المتوسط^(٢٩).

٤١ - ولم يعد التخصص التقني العالي ضماناً للحصول على وظيفة وبنات العمل الذي لا يقي من شر الفاقة واقعا يعيشه الكثيرون. وفي ضوء ذلك، أصبح التصدي للفجوة بين العمالة الأكثر مهارة والعرض المتوافر لها من فرص العمل اللائق أحد أولويات تنمية الموارد البشرية. ولإتاحة الفرص لجميع الشباب، سيتطلب الأمر سياسات لتنمية الموارد البشرية محددة الهدف، بما في ذلك استراتيجيات تيسر الانتقال من الفصول الدراسية إلى الوظائف اللائقة. إضافة إلى ذلك، تواجه الشباب صعوبة أكبر في الانتقال من محيط المدرسة إلى مكان العمل، ويرجح أن ينتهي بمن الحال في وظائف أقل جودة أو أن يصبح عاطلات عن العمل مقارنةً بنظرائهن من الذكور. وقد تبدو الاستثمارات الطويلة الأجل اللازمة لتكييف نظم التعليم والتدريب شاقّة، ولكن تمكين الشباب بحيث تتسنى لهم المشاركة بصورة كاملة في قوة العمل وفي الشؤون العامة سيكون ذا أهمية حيوية إذا أريدت كفاءة مجتمعات مستدامة شاملة للجميع.

ألف - مجموعة مهارات صالحة للقرن الحادي والعشرين

٤٢ - لقد أرسى التصنيع في القرن التاسع عشر أسس المجتمعات المعاصرة، بما في ذلك نظمها التعليمية. ولكن التغير التكنولوجي، بما ينطوي عليه من إمكانات تحويلية وربما معطلة للمسيرة، أصبح اليوم يستدعي إعادة تقييم برامج التعليم والتدريب، ولربما يوفر في الوقت نفسه حلولاً مبتكرة للقيام بذلك. وقد شرعت بلدان كثيرة بالفعل في استطلاع سبل جديدة لتزويد مواطنيها بالمهارات اللازمة لتحويل مؤهلاتهم إلى وظائف في سياق الاقتصاد العالمي.

٤٣ - ولا يزال التعليم التأسيسي، ولا سيما إتقان القراءة والإلمام بمبادئ الحساب، يشكل نقطة الانطلاق في تنمية الموارد البشرية، ويظل في عداد الأولويات بالنسبة للكثير من البلدان. وبدون هذه المهارات التأسيسية، سيواجه الدارسون والعاملون تحديات كبيرة في سوق العمل المستقبلي المتغير وغير المضمون. بيد أنه مع توافر المعارف المتخصصة بشكل غير مسبوق للراغبين في تعلمها وذلك عبر تكنولوجيات المعلومات والاتصالات، أخذ التركيز في قطاع التعليم الرسمي في التحول من اكتساب المعلومات وحفظها عن ظهر قلب إلى تنمية مهارات التفكير التحليلي والنقدي.

٤٤ - ويُرجح أن تنشأ الوظائف الجديدة في القطاعات التي ينطوي العمل فيها على إيجاد حلول لمشاكل معقدة أو التكيف مع سياقات شديدة التخصص، وذلك مقارنةً بالمهام الأكثر رتابة أو روتينية كالإنتاج أو التصنيع. ولذا ستزداد أهمية المعارف التقنية الرسمية المقترنة بمهارات معرفية وكفاءات سلوكية لأن احتمالات الاستعاضة عن هذه المهارات بالتكنولوجيا غير مرجحة.

٤٥ - وسيتعين في المستقبل أن يزداد تركيز التعليم على المهارات الحياتية التي تتجاوز المهارات الأساسية ويمكن الاستفادة منها على اختلاف التخصصات. وقد وضعت النظم التعليمية العامة في

(٢٩) انظر: Richard Dobbs and others, "The world at work: Jobs, pay and skills for 3.5 billion people". (McKinsey Global Institute, 2012). ويمكن الاطلاع على هذا التقرير في الموقع الشبكي التالي: <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/the-world-at-work>.

١١٣ بلدا تعريفا فضفاضا للتعليم، ضمّنته الكفاءات التي تعد الأفراد للتعامل مع تحديات العصر المعقدة. وتشمل هذه الكفاءات القدرة على حل المشاكل، ومهارات التواصل والتعاون، والإلمام بالتكنولوجيا الرقمية، وحب خدمة المجتمع، إضافة إلى مهارات سلوكية من قبيل المثابرة والذكاء الاجتماعي وسمات شخصية من قبيل التمتع بخيال خصب والقدرة على الإبداع^(٣٠). وتنطوي غايات الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة على نهج كلي مماثل، إذ إنها تركز على نواتج التعلم المهمة والفعالة، وإمكانية الحصول على نوعية جيدة من النماء في مرحلة الطفولة المبكرة، وعلى المهارات التقنية والمهنية، وتعلم أساليب العيش المستدامة ومبادئ المواطنة العالمية^(٣١).

التعلم مدى الحياة

٤٦ - ستكون النهج الشاملة التي تشمل التعليم الرسمي والمهارات الحياتية خلال مراحل الحياة المختلفة بالغة الأهمية للمتمكين من المشاركة بفعالية في سوق عمل سريع التغير. وثمة اعتراف متزايد بأن البلدان تحتاج إلى الاستثمار في النماء في مرحلة الطفولة المبكرة لتزويد الأطفال بالمهارات الأساسية. وينبغي أن يكون مبدأ ”التعلم وإعادة التعلم“ مبدأ معتمدا طوال الحياة، بحيث تتاح فرص التعليم المستمر التي تساعد على أن يلحق الجميع بالركب وعلى كفالة استفادتهم من التغير التكنولوجي.

٤٧ - وينبغي أن تتغير العقلية بحيث تنظر للتغيير والتعطيل باعتبارهما فرصة لاكتساب مهارات جديدة، لا تهديدا. ولذلك، ستكون للتعلم مدى الحياة أهمية محورية وسيطلب توفير مسارات تعلم متعددة ومرنة تناسب جميع الأعمار والمستويات التعليمية. ويذكر أن تعلم ”كيفية التعلم“ والمهارات ”الشخصية“ التي يمكن استغلالها على اختلاف مجالات العمل، مثل العمل الجماعي ومهارات القيادة والإدارة ومراعاة احتياجات العملاء والوساطة، تُؤمن بشكل متزايد. وهي ترتبط بالقدرة على اكتساب مهارات جديدة وعلى التكيف مع مختلف بيئات العمل، فتحسّن بذلك من فرص الاحتفاظ بالوظائف المدرة للدخل.

الإلمام بالتكنولوجيا

٤٨ - تعتبر ”المهارات الشخصية“ أيضا مهارات أساسية وتكميلية تساعد على اكتساب المهارات ذات الطابع التكنولوجي. وقد أثبتت منابر التعلم الرقمية نجاحها مع الدارسين في مراحل عمرية مختلفة، بما في ذلك التعلم بالألعاب للأطفال، ومسارات التعليم العالي على شبكة الإنترنت، وتعزيز مهارات الكبار بالتعلم حسب الوتيرة الذاتية، إضافة إلى التدريب الرسمي أثناء العمل الذي يُستعان فيه

(٣٠) انظر: Esther Care and others, “Skills for a changing world: National perspectives and the global movement” (Washington, D.C., The Brookings Institution, 2017). ويمكن الاطلاع على هذا المنشور في الموقع الشبكي التالي: www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/03/global-20170324-skills-for-a-changing-world.pdf.

(٣١) انظر قرار الجمعية العامة ١/٧٠.

بالتكنولوجيا^(٣٢). بيد أن ٣,٩ بلايين نسمة منتشرين في جميع أنحاء العالم، ممن لا يستطيعون الوصول إلى شبكة الإنترنت، محرومون من هذه الفرص^(٣٣).

٤٩ - وبات الإلمام بالتكنولوجيا شرطاً رئيسياً من شروط التوظيف، وأصبح في كثير من المجتمعات عنصراً أساسياً من عناصر المشاركة الكاملة في الحياة العامة. ويستخدم الكثير من الشباب شبكة الإنترنت، إلا أن أغلبهم لا يمتلك المهارات الرقمية اللازمة للحصول على عمل. وفي مسعى إلى تعزيز الإلمام بمبادئ التكنولوجيا وتحفيز الابتكار، أرسى بعض البلدان أطراً شاملة لتحفيز الأطفال على الاهتمام بالعلوم والرياضيات، ولتعزيز الاستخدام الفعال للتكنولوجيا.

٥٠ - وجرى إدماج استخدام الحواسيب وشبكة الإنترنت في المناهج المدرسية، مما يسّر توفير محتوى التعلم وأتاح قنوات إضافية للتفاعل بين المعلمين والطلاب. واستناداً إلى بيانات مستمدة من ٦٥ بلداً نامياً، تبين أن نسبة المدارس التي يمكنها الوصول إلى الحواسيب وشبكة الإنترنت لأغراض التدريس تزيد في المتوسط عن ٦٠ في المائة في مرحلتَي التعليم الابتدائي والثانوي على السواء^(٣٤). لكن هذه النسبة تقل عن ٤٠ في المائة في أكثر من نصف البلدان الواقعة جنوب الصحراء الكبرى التي تتوافر عنها بيانات^(٣٥). وفي البلدان المتقدمة النمو، تبين أن استخدام أنواع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بفعالية في الفصول الدراسية يعوقه عاملان أساسيان هما نقص اللوازم وعدم كفاية التدريب الذي يتلقاه المعلمون. ومؤخراً، أفاد ٣٧ في المائة فقط من معلمي المدارس بأنهم يستخدمون بشكل متكرر طرائق تعليم يستعينون فيها بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات^(٣٥).

٥١ - وفي كثير من البلدان، تستخدم الهواتف المحمولة للترويج للتعليم والتعلم من خلال تطبيقات مصممة خصيصاً لهذا الغرض. لكن الفجوة الرقمية لا تزال تحرم الكثيرين من النفاذ إلى عالم العمل ذي العلاقات المتشابكة، وهي تقترن في الغالب بما يطلق عليه اسم ”الفجوة الكهربائية“. وعزل أولئك الذين يمتلكون الكفاءات والمهارات اللازمة للاستفادة من استخدام الحواسيب عن أولئك الذين يفتقرون إليها بخلق ”فجوة رقمية ثانية“^(٣٦) ويمكن أن يؤدي إلى تفاقم أوجه عدم المساواة. ولذلك يعتبر سد الفجوة الرقمية أمراً حيوياً لمستقبل التعليم والعمل على حد سواء.

مهارات التفاعل عبر الثقافات، والتعليم والتدريب من أجل الاستدامة

٥٢ - في عالم العمل ذي العلاقات المتشابكة الذي يغلب عليه الحراك الوظيفي، تعتبر مهارات التفاعل عبر الثقافات، بما فيها المهارات اللغوية واحترام التنوع، مهارات بالغة الأهمية لمساعدة الدارسين

(٣٢) انظر: World Economic Forum, *Human Capital Report 2016*, (2016). ويمكن الاطلاع على هذا التقرير في الموقع الشبكي التالي: <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016/>.

(٣٣) انظر: International Telecommunication Union, *ICT Facts and Figures 2016*؛ ويمكن الاطلاع على هذا المنشور في الموقع الشبكي التالي: www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2016.pdf.

(٣٤) انظر الوثيقة E/2017/66.

(٣٥) انظر: Organization for Economic Cooperation and Development, (OECD) “Skills for a Digital World: Background Report for the 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy”, OECD Digital Economy Papers No. 250 (2016).

(٣٦) انظر: World Bank, *World Development Report 2016: Digital Dividends*. (Washington, D.C., 2016).

على أن يصبحوا مواطنين عالميين مسؤولين. كما أن المعرفة الضمنية بسياقات اجتماعية وثقافية متنوعة تؤدي إلى مزيد من الفعالية في التدريس والتوجيه، والتفاوض، والتنسيق. ومن المهم أيضا تعزيز التعاون عبر التخصصات المختلفة للوقوف على التحديات المعقدة والمتعددة الأبعاد ومعالجتها. وسيتعين تكميل المعرفة المتخصصة بفهم وافٍ للصلات التي تربط بين مختلف التخصصات.

٥٣ - والتعليم من أجل التنمية المستدامة على جميع المستويات يزيد من الوعي بالتحديات ذات الصلة بها التي تشمل الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وقد اعتُرف بالتعليم من أجل التنمية المستدامة كعنصر حيوي من عناصر التعليم الجيد، فهو يهدف إلى تمكين الجميع من المساهمة في التنمية المستدامة ويعزز، في الوقت نفسه، مكانة التعليم في جميع الخطط والبرامج الرامية إلى تحقيق التنمية المستدامة.

٥٤ - وقد نشأ ما يعرف باسم "المهارات الخضراء" من أجل التصدي للشواغل البيئية العالمية، وسيلزم تكميلها بنظم تعليمية وتدريبية تمهيدا للتحويل نحو اقتصاد شامل للجميع يحتوي على نماذج مستدامة للإنتاج والاستهلاك. وثمة مبادرات تتناول "خضرة" التدريب المهني^(٣٧)، الهدف منها تثقيف الأفراد وتدريبهم لكي يكونوا جزءا من القوة العاملة "الخضراء" بسبل منها مثلا إكسابهم المهارات التشخيصية لقياس البصمة الكربونية أو تدريبهم على كفاءة استخدام الطاقة باعتبار هذين الأمرين مكملين للمهارات القائمة.

باء - تنمية الموارد البشرية على نحو شامل للجميع

٥٥ - يمكن لأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة وغيرها من الابتكارات التكنولوجية أن تؤدي إلى إضفاء الطابع الديمقراطي على فرص التعلم في الأجل الطويل وأن تعجل بتنمية الموارد البشرية. ومن المرجح أن يؤدي التوسع المنصف في التعليم إلى التقليل من أوجه عدم المساواة، فينتشر أشد السكان فقرا من براثن الفقر. أما في الأجل القصير، فمن الممكن أن يؤدي التقدم المحرز في مجال التكنولوجيا إلى تحقق مكاسب غير متناسبة لصالح أولئك الذين يستطيعون الانطلاق من مستوى تعليمي متقدم والوصول إلى بنية تحتية شبكية. ومن ثم يظل استمراؤ الاستثمارات في تحسين نوعية الخدمات المقدمة لتنمية المهارات الأساسية وفي سد الفجوة الرقمية عامل تمكين مهماً في استراتيجيات تنمية الموارد البشرية على نحو شامل للجميع.

تحقيق ديمقراطية الوصول إلى فرص التعلم

٥٦ - في البلدان المنخفضة الدخل، يمكن أن تحسّن التكنولوجيا من إمكانية وصول الأطفال الذين يسكنون في مناطق نائية إلى التعليم. ولئن كانت الحكومات هي من يتحمل المسؤولية الرئيسية عن توفير التعليم التأسيسي الجيد لمواطنيها، فإن الكثير من هذه الحلول المبتكرة خرج من عباءة منظمات العمل الخيري والمجتمع المدني وأوساطهما من أجل تكملة الجهد الحكومي في المجالات التي تشهد تقدما بطيئا.

(٣٧) انظر: UNESCO, *Greening Technical and Vocational Education and Training. A practical guide for institutions*. (Paris and Bonn, UNESCO, 2017). ويمكن الاطلاع على هذا المنشور في الموقع الشبكي التالي:

www.unevoc.unesco.org/go.php?q=page_greening_tvet

٥٧ - وقد كثرت في البلدان الصناعية المبادرات الخيرية في قطاع التعليم، وهي تدعم في أغلب الأحيان المناطق التعليمية المحلية. ويقدم بعض الكليات والمبادرات البرامج التعليمية في المجتمعات المحلية المحرومة إما مجاناً أو بتكلفة منخفضة. وهكذا يتنامى استثمار رأس المال الخاص في مجال طالما عُدد من اختصاص الحكومات.

٥٨ - ولكن خصخصة التعليم الأساسي ذي النوعية الجيدة وطبعه بالطابع التجاري أديا، في بعض السياقات، إلى نشوء نظم تعليمية تتسم بالتمييز ضد فئات معينة وعدم الإنصاف^(٣٨). وبالمثل، يُفترض في العديد من برامج التعلم المستمر أن الناس يمتلكون الموارد اللازمة لإعادة التدريب أو يعتمدون ساعات عمل مرنة تمكنهم من ذلك أو لديهم، وهذا هو الأهم، الدافع الذي يحفزهم على فعل ذلك. وسيكون وضع الإطار التنظيمي المناسب الذي يحدد القواعد والمعايير الدنيا لإرساء وتشغيل الخدمات التعليمية وتحفيز الدارسين على قطع التزام بالتعلم المتواصل من الأمور الجوهرية في هذا الصدد.

٥٩ - وفي العديد من البلدان، تتبع الكليات المتوسطة والجامعات المفتوحة منذ أمد طويل تقليدا تقوم من خلاله بتقديم دورات دراسية مجانية أو منخفضة التكلفة. وقد نشأ مفهوم "ضمانات اكتساب المهارات" في أوروبا وأستراليا، وهي ضمانات تكفل استحقاقات التعليم والتدريب للشباب والبالغين. وتوفر المبادرة التي أطلقتها سنغافورة باسم "مستقبل المهارات" [SkillsFuture] مثالا على مبادرة تقودها حكومة بالتعاون مع القطاع الخاص لجعل التدريب المستمر أمرا سهلا المنال ميسور التكلفة. وقد بدأ في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ تفعيل المبادرة التي تقدم لكل مواطن سنغافوري يزيد عمره عن ٢٥ عاما ائتمانا لدفع رسوم الدورات التدريبية التي يقدمها مدربون معتمدون. وتقدم المبادرة أيضا إعانات مالية لمواطني سنغافورة الذين يزيد عمرهم عن ٤٠ عاما لتحفيزهم على التعلم مدى الحياة. وتحدد الشركات المشاركة ما تعتبره التغييرات الأهم خلال السنوات القليلة القادمة، ويُستشَد بهذه التغييرات في إعداد "خرائط للتحويل في القطاعات المهنية" يستعين بها المواطنون في اختيارهم للدورات التدريبية.

٦٠ - وفي قطاع التعليم العالي، انتشرت على نطاق واسع الدروس المتخصصة التي تأخذ شكل دورات إلكترونية مفتوحة تضم أعدادا حاشدة من الدارسين، ولا تزال الجهود جارية لتحسين هذه الدورات. وبالمثل، حدثت طفرة في استخدام محافل إقامة العلاقات المهنية وفي عدد المنشآت التجارية التي تقدم التدريب حسب الطلب على شبكة الإنترنت. وتبدو هذه الموارد الإلكترونية ملائمة للدارسين والعاملين الذين يحتاجون إلى تطوير معارفهم ومهاراتهم بشكل مرن. وقد بينت التجارب المبكرة لمنح الدرجات الجامعية عبر شبكة الإنترنت أن هذه الدورات لا تعطل الالتحاق بالجامعات، بل هي تستهدف من يرغبون في تعميق معارفهم مع الاحتفاظ بوظائفهم. وتجتذب الدورات الإلكترونية المفتوحة الحاشدة أرباب العمل الذين يرغبون في إعادة تدريب قوة العمل لديهم، وهي تتيح إمكانية علاج أوجه القصور التي تشوب الترتيبات الحالية لتدريب القوة العاملة. ولئن كان الوقت لم يحن بعد للوقوف على أوجه نجاح أو فشل هذه التكنولوجيات في الأجل الطويل^(٣٩)، فإنها تتيح الفرصة للتوسع في إمكانية الحصول على الدرجات الجامعية والتدريب المتخصص.

(٣٨) انظر قرار مجلس حقوق الإنسان ٢/٣٥.

(٣٩) انظر: "Skills for a Digital World" (OECD)، Organization for Economic Cooperation and Development.

الاستثمار في تنمية مهارات المعلمين

٦١ - يتطلب التقدم التكنولوجي أن تتكيف النظم التعليمية معه، وهو يوفر من جانبه حلولاً مبتكرة لإيصال محتوى التعلم إلى الدارسين من أجل إكسابهم المهارات الصالحة للقرن الحادي والعشرين. ويمكن إيجاد أوجه تآزر بين التكنولوجيا والتعليم لكي يُفتح الباب أمام الجميع للحصول على فرص التعلم بالجمان أو بتكلفة منخفضة نسبياً.

٦٢ - وقد تبدلت أساليب التدريس متأثرةً بمنابر التعلم الإلكتروني وبالدكاء الاصطناعي وثورة البيانات، ويمكن لهذه العوامل أن تساعد على تحسين النوعية ودرجة التجاوب في أشكال التفاعل بين المعلم والطالب. ويمكن تصميم برامج تعليمية وبرامج للتدريب المهني تتناسب مع المستوى المعرفي للدارسين، كما أن التعلم من الأقران يعزز مهارات التعاون إلى جانب اكتساب المعارف^(٤٠). وتشمل نهج التدريس الابتكارية استخدام أدوات محاكاة لأغراض الإعداد والتدريب. ويمكن للتقدم التكنولوجي أن يفتح الباب أيضاً لإيجاد طرائق جديدة لزيادة المساءلة في رصد نواتج التعلم.

٦٣ - ولما كان التعليم يعتمد على توفير السياق الموافق له، فإن المعلمين هم المورد الرئيسي داخل الفصول الدراسية. ومع ظهور أسواق عمل أكثر دينامية، تواجه نظم المهارات مصاعب بسبب نقص المعلمين والمدرسين، والمقيمين، ومصممي المواد التعليمية^(٤١). ومن ثم سيكون الاستثمار في جودة تدريب المعلمين، بما في ذلك القدرة على تدريس المهارات الرقمية، أمراً بالغ الأهمية. وسيتمخض تثقيف المعلمين ووضع سياسات محددة تعزز التدريب المستمر، مع التركيز بشدة على المعارف التربوية والابتكار، عن نتائج طويلة الأجل.

رابعا - المتطلبات المؤسسية: استراتيجيات تنمية الموارد البشرية

تنمية الموارد البشرية باعتبارها مكوناً محورياً من مكونات الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة

٦٤ - سيتطلب تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ تحقيق التكامل بين السياسات على جميع المستويات، بدعم من مؤسسات فعالة وموارد بشرية تمتلك قدرات كافية من المهارات. وفي مساعي تنمية الموارد البشرية التي تتم كجزء من الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة، ينبغي الاستعانة بأصحاب المصلحة المتعددين بإشراكهم في العمل من أجل ضمان تكامل السياسات وتناسقها. ولئن كان بعض

(٤٠) انظر: Kiira Kärkkäinen and Stéphan Vincent-Lancrin, "Sparking Innovation in STEM Education with Technology and Collaboration: A Case Study of the HP Catalyst Initiative", OECD Education Working Papers, No. 91, (OECD, 2013). ويمكن الاطلاع على هذه الورقة في الموقع الشبكي التالي: www.educationinnovations.org/research-and-evidence/sparking-innovation-stem-education-technology-and-collaboration-case-study-hp

(٤١) انظر: Michael Axmann and others, "Vocational Teachers and Trainers in a Changing World: The Imperative of High Quality Teacher Training Systems", Employment Policy Department, Working Paper No. 177 (Geneva, International Labour Office, 2015).

البلدان قد بدأ هذه العملية بالفعل، فإن القليل منها أعطى الأولوية للمهارات الأساسية المستجدة التي تتطلبها الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة^(٤٢).

٦٥ - ومن الملامح الرئيسية لأهداف التنمية المستدامة تزايد الصلات بين التحديات التي تواجه التنمية على الصعيدين المحلي والعالمي. وسيكون للمؤسسات التي تدعم تنمية الموارد البشرية دور هام في دعم القدرات الذاتية للبلدان على مواجهة القضايا المتشعبة المتضمنة في أهداف التنمية المستدامة وعلى دمج الأهداف والغايات في السياسات والجهود الرامية إلى تحقيقها. وفي حين لا يوجد "نهج واحد يناسب الجميع"، ثمة عناصر يمكن تحديدها تسهم في التنمية الفعالة للموارد البشرية بوصفها ركناً من أركان الاستراتيجيات الوطنية المتكاملة للتنمية المستدامة.

٦٦ - ولن يُكتب لاستراتيجيات تنمية الموارد البشرية النجاح إلا بفهم دقيق لأنماط عدم المساواة الكامنة وفي ظل التزام بتكافؤ الفرص. وسيكون ضمان الاستفادة على نطاق واسع من فرص التدريب، ولا سيما بالنسبة للفئات التي تواجه صعوبات أشد، ومنها مثلاً الشباب والعمال غير المهرة والعمال ذوو الإعاقة والعاملون في مجتمعات محلية ريفية، عاملاً حاسماً في بناء مجتمعات شاملة للجميع والمضي قدماً نحو مستقبل مستدام حقاً.

إصلاح نظم التعليم والتدريب

٦٧ - تستلزم الاستراتيجيات الناجحة لتنمية الموارد البشرية استثمارات طويلة الأجل في تعميم التعليم والتدريب الجيدين والمنصفين على الجميع، وفي إتاحة فرص التعلم مدى الحياة للجميع. ولا يزال بعض البلدان يواجه صعوبات في إتاحة إمكانية اكتساب المهارات الأساسية وتوفير البنية التحتية الكافية للمدارس، بما في ذلك خدمات الصرف الصحي والكهرباء. وتشكل نوعية النظم التعليمية تحدياً في العديد من مناطق العالم، بما في ذلك في البلدان الصناعية. ولذلك ستكون السياسات التي تعترف بالروابط القائمة بين تنمية المهارات ومكاسب الإنتاجية وفرص العمل والتحول صوب الاقتصادات المستدامة سياسات بالغة الأهمية.

٦٨ - وقد شرعت البلدان في اغتنام الفرص السانحة لإصلاح نظمها التعليمية تمشياً مع الطلب على مهارات جديدة. ولكن العديد منها يلاقي صعوبات في تضمين مناهجه الدراسية المهارات الجديدة المطلوبة في عالم عمل ذي علاقات متشابكة، ويواجه من ثم تحديات تعوق تدريسها بفعالية. وبناء على ذلك، سيتعين على النظم التعليمية العامة أن تتصدى لطائفة عريضة من التحديات، يتبدل الكثير منها بوتيرة سريعة. وبما أنه لا يوجد "نهج واحد يناسب الجميع"، ستستلزم هذه الإصلاحات تقييماً شاملاً للنظام التعليمي الوطني إلى جانب التزامات سياسية ومالية.

٦٩ - وعلى الصعيد العالمي، اعتُرف بالتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة كمكون ذي أهمية حاسمة في النظام التعليمي يسر مراحل التعلم اللاحقة. وتبين الحالات المشهودة في البلدان المرتفعة الدخل والمنخفضة الدخل على السواء أن برامج التعلم في الطفولة المبكرة ذات النوعية الجيدة تزيد من مستويات

(٤٢) انظر: Paula Brewer and Paul Comyn, *Integrating core work skills into TVET systems: Six country case studies*. (New Delhi, International Labour Office, 2015). ويمكن الاطلاع على هذا المنشور في الموقع الشبكي التالي: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_470726.pdf

التحصيل العلمي الناجح على المدى الطويل وتقلل من النفقات الحكومية في المستقبل. وبالتزامن مع ذلك، حوّلت بلدان كثيرة الأولوية الأساسية في مجال إصلاح التعليم من معدل الالتحاق بالمدارس، ولا سيما في مرحلة التعليم الابتدائي، إلى التركيز على جودة نواتج التعلم. وقد انطوى ذلك على زيادة استخدام الاختبارات الدولية لتحديد نقاط الأساس المرجعية، والتوسع في مجالس إدارة المدارس التي تتألف من المعلمين والآباء وأفراد المجتمع المحلي من أجل دعم المساءلة.

٧٠ - وفي قطاع التعليم العالي، يحظى التفكير المنظومي والنُهج المتعددة التخصصات باهتمام متزايد كوسيلتين ابتكاريّتين. ولكن الربط بين التقدم المحرز في كل تخصص من هذه التخصصات لا يزال يواجه مصاعب تُعزى إلى استخدام كل منها منهجيات ومعايير متباينة. كما أن الهيكل التمويلي للتعليم العالي أشبه بالجزر المنعزلة. ويستغرق تنفيذ المشاريع المتعددة التخصصات وقتاً أطول مقارنةً بالمشاريع التقليدية، ومن ثم فهي أكثر تكلفة. وقد تبنت البلدان النُهج المتعددة التخصصات بطرق شديدة التباين، ولم تنشأ بعد في أجزاء كثيرة من العالم رؤية استراتيجية للبحوث التي تشمل تخصصات متعددة.

٧١ - ويتيح إدراج التعلم مدى الحياة كأولوية من الأولويات في إطار أهداف التنمية المستدامة فرصاً جديدة لتعليم الكبار في الأطر الإنمائية العالمية. بيد أن تجزؤ النُهج الحالية ومحدودية التمويل سيظلان عقبتين في طريق تحقيق إمكانات هذا النهج. ومن الضروري أن تتوافر الإرادة السياسية والمالية الكافية من أجل إنشاء نُظم فعالة للتعلم مدى الحياة يمكن أن تهيئ قدرات مؤسسية إضافية لدعم التعلم لأغراض الالتحاق بعالم العمل في المستقبل.

٧٢ - ويتضح مما سبق أن استراتيجيات تنمية الموارد البشرية أثبتت نجاحها عموماً عندما سعت إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية، هي: مواءمة العرض مع الطلب الحالي على المهارات؛ ومساعدة العمال والمنشآت على التكيف مع التغيير؛ وتنمية الكفاءات وتحقيق استدامتها لتلبية احتياجات سوق العمل في المستقبل^(٤٣). ويمكن تحقيق تلك الأهداف من خلال توفير تعليم ذي نوعية جيدة للجميع، يرسى أساساً قوياً لفرص التدريب والعمالة في المستقبل. ومن المهم بالدرجة نفسها الربط بين عالم العمل والتدريب لتحسين توافر المهارات مع المطلوب في هذه السوق. ويلعب التعليم المستمر في مكان العمل والتعلم مدى الحياة دوراً هاماً أيضاً. وعلاوة على ذلك، فإن الحوار المستمر بين أرباب العمل والمدرّبين، والتنسيق على صعيد المؤسسات الحكومية، وتوافر المعلومات الكافية عن سوق العمل وخدمات التوظيف واستعراضات الأداء هي جميعها خطوات نحو استراتيجيات لتنمية الموارد البشرية شاملة للجميع تحدد المهارات المطلوبة مبكراً، فتدعم بذلك الابتكار والاستثمار والتنوع الاقتصادي والقدرة التنافسية^(٤٣).

شق مسارات تربط بين التعليم والعمالة

٧٣ - سيتطلب نجاح تنمية الموارد البشرية تحسين الروابط بين التعليم والعمالة لتحويل المؤهلات إلى وظائف. وقد أعطت بلدان الأولوية للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين باعتبارهما مساراً للعمالة وحتى تتمكن من الاستجابة بسرعة وبصورة أفضل لاحتياجات سوق العمل المتغيرة. بيد أن الحكومات تواجه

(٤٣) انظر: International Labour Organization, *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy*. (Geneva, International Labour Office, 2012). ويمكن الاطلاع على هذا المنشور في الموقع الشبكي التالي: www.oecd.org/g20/summits/toronto/G20-Skills-Strategy.pdf.

صعوبات في تكييف نماذج التعليم المهني بحيث تشمل المجموعة الكاملة من المهارات المطلوبة، بما في ذلك التدريب المتعدد التخصصات والتعلم مدى الحياة.

٧٤ - وقد أثبت التدريب المهني نجاحه كنموذج للشراكة بين القطاعين العام والخاص في قطاع التعليم. ويمكن أن تستفيد مؤسسات التعليم والتدريب من التحوّل مع القطاع الخاص ومن رؤاه لكفالة مواكبة التدريب لاحتياجات أرباب العمل المتغيرة. ويمكن للجامعات والصناعات أن تستفيد من تجاربها الطويلة في التعاون معا في سياق المشاريع البحثية الضخمة.

٧٥ - وسيلزم أيضا توثيق التعاون بين جميع الوزارات الحكومية من أجل وضع استراتيجيات متكاملة تشمل السياسات العامة في مجالات التعليم والشباب والتصنيع والتنمية الريفية. ونظرا لتزايد التشابك بين التعليم والعمل، الذي يمكّن الموظفين من تحديد مهاراتهم طوال مسارهم الوظيفي، فمن الضروري توسيع نطاق الشراكات بين القطاعين العام والخاص من أجل دعم المتعلمين في مكان العمل. وينبغي للحكومات أيضا أن تعزز الحوافز التي توفرها للشركات والأفراد من أجل الاستثمار والمشاركة في التعلم مدى الحياة والتدريب.

٧٦ - غير أن مقدمي برامج التعليم المستمر التجاريين يكشفون عن التحدي المتمثل في سوق تعلم أكثر تنوعا، حيث لا تكون الحكومات هي الجهة الوحيدة التي توفر التعليم. وسيطلب هذا الأمر من مؤسسات التعليم العامة تعزيز أطر المساءلة للتصديق على نوعية البرامج التعليمية التي تقدمها الجهات الفاعلة الأخرى ومن ثم ضمان هذه النوعية. وقد يتطلب توفير مجموعة مهارات أكثر مرونة أيضا إجراء استعراض للتصنيفات المهنية الضيقة يُسترشد بها في وضع معايير الكفاءة وتحديد المؤهلات.

تعزيز نظم الحماية الاجتماعية ومعايير العمل

٧٧ - كان من أكبر الإنجازات التي تحققت في القرن العشرين نمو العمالة المنظمة ووضع إطار للحوار الاجتماعي وأنظمة العمل. وأسفر ذلك عن إرساء معايير العمل الدولية وآليات أخرى لتعزيز حقوق العمال ورفاههم، بما في ذلك الاعتراف بحق الحصول على التأمين الاجتماعي باعتباره حقا أساسيا من حقوق الإنسان^(٤٤).

٧٨ - وضُمّ إطار الحماية هذا استجابةً لسوق عمل نظامي، حيث كان العمال يوظفون بصورة مطردة وحيث كان النمو الاقتصادي مستقرا وقويا. ومن ثم، كانت التغطية بأشكال الحماية هذه أقل نجاحا في البلدان النامية. فلا تزيد نسبة المستفيدين من نظم الضمان الاجتماعي الشاملة على ٢٧ في المائة من سكان العالم، على الرغم من أن جميع البلدان قد اتخذت خطوات من أجل تطوير هذه النظم.

٧٩ - وأسفرت التحديات العديدة المتمثلة في ضعف النمو، وانخفاض الإنتاجية، والعمالة غير النظامية والضعيفة في البلدان النامية عن طرح تحديات أمام تنمية العمالة المنظمة وبرامج الحماية الاجتماعية التي ساعدت تاريخيا على إنتاجها. وهذا الاتجاه يبعث على الحيرة بشأن مستقبل العمل في البلدان النامية، ولا سيما غياب الحركات العمالية القوية والواضحة المعالم والدور المحدود للتفاوض الجماعي. وأيا كان

(٤٤) انظر Louise Fox, "Why are worker benefits and protections so limited in developing economies?" Brookings Blum Roundtable 2016 Post-Conference Report. (Washington, D.C., The Brookings Institute, 2017) متاح من خلال الرابط التالي www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/Global_20160720_Blum_FoxWeb.pdf

التقدم المحرز في هذا المجال، فمن المرجح أنه لن يكرر بسهولة ما حصل من قبل. بل سيتطلب الأمر ابتكارات هامة للنهوض بحقوق العمال، ولا سيما في البلدان النامية، وتنظيم العمل اللائق بالنظر إلى مظاهر العمل المتغيرة^(٧).

٨٠ - وتتسم الحلول المبتكرة لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية والتمكين من استثمار المهارات وفرص التعلم المستمر مدى الحياة والحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي بأهمية بالغة أيضا من أجل أشكال جديدة من الوظائف والأعمال التجارية خارج إطار أشكال العمالة المعيارية، مثل فرص العمل القصيرة الأجل أو الوظائف المؤقتة المرنة. والانتقال من الاقتصاد غير النظامي إلى الاقتصاد النظامي، بما في ذلك من خلال تعزيز التعاونيات وغيرها من مؤسسات الاقتصاد التضامني، يتيح فرصا أيضا.

٨١ - ويحتل الدخل الأساسي الشامل حاليا مرتبة عالية في جدول الأعمال باعتباره خيارا من خيارات السياسة العامة التي يمكن أن تدعم أمن الدخل في مواجهة أشكال جديدة من العمل، والرقمنة والمكننة، بما في ذلك في سياق العمالة غير المستقرة وغير النظامية. بيد أن هناك مجموعة متنوعة واسعة من المقترحات، تختلف اختلافا جذريا من حيث: مستوى الدخل الأساسي المقترح؛ وتغطية الفئات المستفيدة؛ وطرائق التمويل الممكنة؛ وإعادة تشكيل نظم الحماية الاجتماعية لإتاحة المجال لتوفير دخل أساسي شامل؛ والآثار البيئية والاقتصادية والاجتماعية. وهناك حاجة إلى زيادة استكشاف النماذج الممكنة في السياقات المختلفة.

خامسا - الأمم المتحدة: إعادة تجهيز نفسها للتنفيذ

٨٢ - إن الطابع العالمي والمتكامل الذي تتسم به خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ يتطلب بذل جهود متسقة على جميع المستويات كيلا يتخلف أحد عن الركب، بما في ذلك من خلال زيادة تطوير القدرات والتعاون الدولي. وتترتب على ذلك آثار مباشرة فيما يتعلق بدعم الأمم المتحدة لجهود الدول الأعضاء الرامية إلى تنمية الموارد البشرية في إطار تنفيذ أهداف التنمية المستدامة عموما. ويقتضي أيضا إجراء تغييرات على تنمية الموارد البشرية للمنظمة.

٨٣ - وتقدم الأمم المتحدة المشورة المتكاملة في مجال السياسات من أجل دعم البلدان في تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠، وسيكون دعمها المقدم من أجل توسيع قاعدة الموارد البشرية لتلك البلدان في مجالات من قبيل بناء المؤسسات، والقدرات الإحصائية وتخطيط السياسات، والإدارة والتقييم، بالغ الأهمية للحفاظ على المكاسب الإنمائية على مر الزمن. وعلى الصعيد الوطني، أدرج مبدأ "عدم تخلف أي أحد عن الركب" بوصفه أحد المبادئ التوجيهية في إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، الذي يوجه البرمجة على الصعيد القطري تمشيا مع خطة عام ٢٠٣٠ والأولويات والاستراتيجيات الوطنية.

٨٤ - وتستفيد كيانات الأمم المتحدة على نحو متزايد من إمكانيات الابتكار والتكنولوجيا من أجل تعزيز تنمية الموارد البشرية. فالاتحاد الدولي للاتصالات وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) يستفيدان من أدوات لتقليص الفجوة الرقمية، وإتاحة التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وخاصة بالنسبة للنساء والفتيات والشباب والمجتمعات المهمشة. وتسعى مدرسة المهارات الافتراضية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى تمكين الشابات من اكتساب مهارات جديدة من خلال منصة مفتوحة توفر مسارات تعلم متنوعة. وتوفر أكاديمية الاتحاد الدولي

للاتصالات التدريب في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لفائدة الشعوب الأصلية، وقد جمعت مواد تدريبية على شبكة الإنترنت في إطار مواردها الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل قاعدة البيانات المتعلقة بعمالة الشباب وريادة الأعمال الحرة.

٨٥ - وتقدم منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) الدعم للبلدان من أجل تطوير وإصلاح نظمها التعليمية على جميع المستويات، في جميع السياقات، حتى يتسنى إعداد جميع المتعلمين لسوق العمل العالمية السريعة التغير. وفي سياق المضي قدماً نحو بناء مجتمعات قائمة على المعرفة، تساعد اليونسكو على وضع سياسات قائمة على الأدلة استجابة للاتجاهات الجديدة، وتعمل على جعل التعليم العالي أكثر شمولاً. وتهدف استراتيجية اليونسكو للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ٢٠١٦-٢٠٢١ إلى دعم البلدان في إحداث تحول في نظمها للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.

٨٦ - واستجابة لارتفاع مستويات البطالة في أوساط الشباب، توفر المبادرة العالمية بشأن توفير فرص العمل اللائق للشباب، التي أطلقت في عام ٢٠١٦، نموذجاً لمبادرة مشتركة بين وكالات الأمم المتحدة ومستندة إلى القضايا المطروحة من أجل دعم البلدان. وهذه المبادرة التي يتمحور عملها حول ثمانية مواضيع مترابطة، منها المهارات الرقمية والمهارات في مجال ريادة الأعمال، فضلاً عن فرص التمرن الجيدة، تجمع الخبرة من ٢١ كياناً لمواجهة تحدي بطالة الشباب. كما توفر منبرا لتفعيل الشراكات العالمية خارج نطاق منظومة الأمم المتحدة سعياً إلى تحفيز العمل الهادف إلى تعزيز رأس المال البشري من الشباب وتيسير الانتقال إلى أسواق العمل.

٨٧ - وتتيح أوجه التقدم الحاصلة في مجال التكنولوجيا لمنظومة الأمم المتحدة إنجاز البرامج بطرق مبتكرة. وفي الوقت نفسه، فإن التغيير التكنولوجي وما ينطوي عليه من آثار محتملة على المجتمعات بوجه عام يؤدي إلى إعادة تشكيل البحوث السياساتية التي تضطلع بها الأمم المتحدة وخطة عملها في مجال وضع المعايير. وتتطلب المسائل الهامة الناشئة عن العلم والابتكار التكنولوجي، مثل الأتمتة والذكاء الاصطناعي، استجابة جماعية من الحكومات من أجل معالجة العواقب المقصودة وغير المقصودة على حد سواء معالجة كاملة. ولا بد من روح القيادة من جانب الأمم المتحدة، مسترشدة ببحوث السياسات العامة، من أجل التعامل مع التغييرات التي ستؤثر على قدرة المجتمع الدولي على تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠.

٨٨ - ويمكن للأمم المتحدة أن تستفيد من "منظومتها المعرفية" الفريد بما تتضمنه من خبرات معيارية وتنفيذية. غير أن اتساع نطاق خطة عام ٢٠٣٠ يتطلب استعراضاً للمجموعة المحددة من المهارات المطلوبة. وسيطلب إيجاد منظمة أكثر فعالية وتوجُّهاً نحو تحقيق النتائج ومرونة تحسّين إدارة المعارف في جميع ركائز عملها، وفي الوقت نفسه، توافر خبرة جديدة في المجالات التي كُشفت فيها ثغرات. ويشمل ذلك أيضاً تعزيز المهارات التقنية الشاملة في مجال صياغة المشورة السياساتية المتكاملة المقدمة إلى الحكومات.

٨٩ - وعلاوة على ذلك، من المطلوب أن يستند عمل المنظومة في مجال السياسات إلى تعزيز قدرات الإلمام بالبيانات والتكنولوجيا وجمع البيانات المصنفة وتحليلها، وإقامة الشراكات وتعبئة الموارد المشتركة. وتعد الموارد المعرفية عنصراً هاماً في قدرة منظومة الأمم المتحدة على دعم البلدان. غير أن قدرة المنظومة على العمل على نحو متسق والاستفادة الكاملة من خبرتها يعيقها تجزؤ إدارة المعارف وقواعد البيانات.

ولذا فمن الأهمية بمكان استحداث أو تعزيز استراتيجيات وسياسات إدارة المعارف سعياً نحو إيجاد قاعدة معارف مشتركة وسهلة المنال.

٩٠ - ومن ثم فإن إعادة تجهيز الأمم المتحدة بالأدوات اللازمة لتقديم الدعم الفعال لتنمية الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين سيتطلب استثمارات في القوى العاملة في المنظمة، ووضع الناس في الصدارة، ودعم جهود الدول الأعضاء من أجل الوفاء بوعدهم عدم ترك أي أحد خلف الركب.

سادسا - الرسائل الرئيسية وتوصيات السياسة العامة

٩١ - إن السياسات المعتمدة اعتمادا راسخا على مبادئ الإنصاف والاستدامة يمكن أن تخفف من أثر الاتجاهات الرئيسية في عالم العمل، وأن تساعد على التحسب لآثارها. وتدل التجربة على أن التغيير التكنولوجي يمكن أن يقتزن بالنمو العريض القاعدة وخلق فرص العمل وتوسيع نطاق فرص التعليم والتعلم والابتكار.

٩٢ - ومن المرجح أن تستمر التطورات الهائلة في مجال العلم والتكنولوجيا وأن تتسارع وتيرة. وعلى الرغم من أن تأثير تلك التطورات لن يكون بالضرورة محايدا، فإن نشرها يتيح فرصا جديدة لتحسين سبل المعيشة الفردية، وتشجيع الابتكار الجماعي المدعوم بالتعليم وتنمية المهارات ذات الصلة، فضلا عن الهياكل الأساسية الضرورية.

٩٣ - ويستلزم مستقبل قطاع العمل، الذي يشكله التقدم المحرز في تسخير العلم والتكنولوجيا تحولا نحو التعلم مدى الحياة والتحول نحو نهج شاملة قائمة على دورة الحياة إزاء التعليم والتدريب. وفي عالم يتطور فيه قطاع العمل بوتيرة أسرع من ذي قبل، أصبحت القدرة على التكيف والاستعداد لتجديد المهارات مفتاح النجاح في مواكبة الاتجاهات في الاقتصاد العالمي.

٩٤ - وستقتضي الحاجة مواصلة الاستثمارات في نوعية أنشطة تطوير المهارات الأساسية، ومن الأفضل أن يتم ذلك في مراحل الطفولة المبكرة. ويظل تدريب المدرسين وسد الفجوة الرقمية من عناصر التمكين البالغة الأهمية للاستراتيجيات المتعلقة بالتنمية الشاملة للموارد البشرية.

٩٥ - وينبغي أن تركز السياسات على تعزيز الانتقال من الترتيبات غير القياسية والهشة وغير النظامية، إلى نمط من العمل أكثر استقرارا وإلى العمل اللائق، فضلا عن تعزيز الحماية الاجتماعية الكافية للأشخاص على اختلاف أنواع العمل الذي يزاولونه. ويمكن أن تسهم سلاسل الإمداد العالمية في إتاحة مصادر جديدة للنمو والفرص، بيد أن نوعية العمل والحاجة إلى الارتقاء الاجتماعي يتطلبان بذل جهد إضافي فيما بين جميع الشركاء من الحكومة والقطاع الخاص والعمالة المنظمة.

٩٦ - وهناك حاجة إلى استثمارات ضخمة في التعليم المفضي إلى التحول وتنمية المهارات وإيجاد فرص العمل اللائق من أجل معالجة تباين العرض والطلب فيما يتعلق بالقوى العاملة الصحية والاجتماعية. وسيؤدي ذلك إلى بناء رأس المال البشري اللازم لتحقيق التغطية الصحية الشاملة والأمن الصحي العالمي والحفاظ عليهما، وخلق فرص العمل اللائق اللازمة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، والحد من بطالة الشباب، وتعزيز تمكين المرأة ومشاركتها في المجال الاقتصادي، وتحقيق النمو الاقتصادي الشامل.

٩٧ - وينبغي للدول الأعضاء اعتماد وتنفيذ استراتيجيات شاملة لتنمية الموارد البشرية مبنية على الأهداف الإنمائية الوطنية تكفل وجود صلة قوية بين التعليم والتدريب والعمالة؛ وتساعد على الحفاظ على قوة عاملة منتجة وقادرة على التنافس؛ وتستجيب لاحتياجات اقتصادها الوطني ومجتمعها وتنميتها المستدامة.

٩٨ - ومن أجل مواكبة التطورات الحاصلة في مجال التكنولوجيا ومجموعات المهارات المتغيرة، ينبغي لمنظومة الأمم المتحدة تعزيز نهجها إزاء تنمية الموارد البشرية على الصعيد الداخلي، بالعمل مع الدول الأعضاء ومع شركائها الخارجيين. ومن الضروري أن تُظهر الأمم المتحدة وشركاؤها الرؤية وروح القيادة على جميع الصعد من أجل استباق التحولات في عالم العمل والتغيرات المطلوبة في مجال التعليم، وكذلك كفالة اتسام أطر الموارد البشرية بالشمول.

٩٩ - وقد واءمت منظومة الأمم المتحدة الإنمائية أعمالها مع خطة عام ٢٠٣٠ وهي بصدد تغيير طرائق عملها لكفالة توفير الدعم الفعال للتنفيذ، بما في ذلك من خلال تنمية الموارد البشرية، بوصفها مركزا للمعارف على الصعيد العالمي ومحفلا لرسم مسارات متعددة الأطراف من أجل التصدي لتحديات التنمية المستدامة.