

مؤتمر العمل الدولي

Recommendation No. 195

التوصية رقم ١٩٥

توصية بشأن تنمية الموارد البشرية: التعليم والتدريب والتعلم المتواصل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثانية والتسعين في الأول من حزيران/يونيه ٢٠٠٤،

وإذ يقر بأن التعليم والتدريب والتعلم المتواصل تسهم إلى حد كبير في تعزيز مصالح الأفراد والمنشآت والاقتصاد والمجتمع برمته، ولا سيما بالنظر إلى التحدي الأساسي المتمثل في تحقيق العمالة الكاملة واستئصال الفقر والإدماج الاجتماعي والنمو الاقتصادي المستدام في الاقتصاد العالمي،

وإذ يدعو الحكومات وأصحاب العمل والعمال إلى تجديد التزامهم بالتعلم المتواصل: فتقوم الحكومات بالاستثمار وبتوفير الظروف المواتية لتعزيز التعليم والتدريب على جميع المستويات؛ وتقوم المنشآت بتدريب مستخدميها؛ ويقوم الأفراد باستخدام الفرص المتاحة للتعليم والتدريب والتعلم المتواصل،

وإذ يعترف بأن التعليم والتدريب والتعلم المتواصل أمور أساسية وينبغي أن تشكل جزءاً لا يتجزأ من السياسات والبرامج الاقتصادية والمالية والاجتماعية وسياسات وبرامج سوق العمل الشاملة، وأن تكون متسقة مع هذه السياسات والبرامج التي تعتبر هامة لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام وخلق العمالة وتحقيق التنمية الاجتماعية،

وإذ يقر بأن العديد من البلدان النامية تحتاج إلى الدعم في مجال تصميم وتمويل وتنفيذ سياسات تعليم وتدريب مناسبة كي تحقق التنمية البشرية والنمو الاقتصادي ونمو العمالة واستئصال الفقر،

وإذ يقر بأن التعليم والتدريب والتعلم المتواصل هي عوامل تسهم في النمو الشخصي وتسهل الاطلاع الثقافي واكتساب روح المواطنة النشطة،

وإذ يذكر بأن توفير العمل اللائق للعمال في كل مكان هو هدف أساسي من أهداف منظمة العمل الدولية،

وإذ يشير إلى الحقوق والمبادئ الواردة في صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة، ولا سيما:

(أ) اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥؛ اتفاقية سياسة العمالة وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤؛ توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤؛ اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر وتوصية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤؛

(ب) إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛

(ج) إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية؛

(د) الاستنتاجات بشأن تدريب وتنمية الموارد البشرية، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والثمانين (٢٠٠٠)،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتنمية وتدريب الموارد البشرية، وهي موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة،

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية؛

يعتمد في هذا اليوم السابع عشر من حزيران/يونيه من عام ألفين وأربعة التوصية التالية التي ستسمى توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤.

أولاً - الهدف ونطاق التطبيق والتعاريف

١- ينبغي، على أساس الحوار الاجتماعي، أن تضع الدول الأعضاء وتطبق وتستعرض سياسات وطنية لتحقيق التنمية والتعليم والتدريب والتعلم المتواصل للموارد البشرية، تكون متسقة مع السياسات الاقتصادية والمالية والاجتماعية.

٢- في مفهوم هذه التوصية:

(أ) يشمل تعبير "التعلم المتواصل" جميع أنشطة التعلم المنفذة طوال الحياة بهدف تنمية الكفاءات والمؤهلات؛

(ب) يعني تعبير "الكفاءات" المعارف والمهارات والدراية التي يملكها المرء ويطبقها في سياق محدد؛

(ج) يعني تعبير "المؤهلات" التعبير الرسمي عن قدرات العامل المهنية أو الفنية المعترف بها على المستوى الدولي أو الوطني أو القطاعي؛

(د) يعني تعبير "القابلية للاستخدام" الكفاءات والمؤهلات القابلة للنقل والتي تعزز قدرة الفرد على الاستفادة من فرص التعليم والتدريب المتاحة بغية ضمان عمل لائق والمحافظة عليه، وتحقيق التقدم داخل المنشأة وبين الوظائف والتكيف مع التغيرات في التكنولوجيا وفي ظروف سوق العمل.

٣- ينبغي للدول الأعضاء أن تحدد سياسات لتحقيق التنمية والتعليم والتدريب والتعلم المتواصل للموارد البشرية، من شأنها أن:

(أ) تسهل التعلم المتواصل والقابلية للاستخدام كجزء من مجموعة تدابير في مجال السياسة العامة تهدف إلى خلق وظائف لائقة فضلاً عن تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة؛

(ب) تولي اهتماماً متساوياً للأهداف الاقتصادية والاجتماعية وتركز على التنمية الاقتصادية المستدامة في سياق الاقتصاد المتسم بالعولمة والمجتمع القائم على المعارف والمهارات، فضلاً عن تطوير الكفاءات وتعزيز العمل اللائق والحفاظ على الوظائف وتحقيق التنمية الاجتماعية والإدماج الاجتماعي وتخفيف حدة الفقر؛

(ج) تؤكد أهمية الابتكار والقدرة التنافسية والإنتاجية ونمو الاقتصاد وخلق الوظائف اللائقة وقابلية الناس للاستخدام، بالنظر إلى أن الابتكار يخلق فرصاً جديدة للعمالة ويقتضي نهجاً جديدة كذلك للتعليم والتدريب بهدف استيفاء الطلب على المهارات الجديدة؛

(د) تتصدى للتحدي المتمثل في تحويل الأنشطة في الاقتصاد غير المنظم إلى عمل لائق يندمج كلياً في الحياة الاقتصادية العادية؛ وينبغي وضع سياسات وبرامج تهدف إلى خلق الوظائف اللائقة وإيجاد فرص التعليم والتدريب، فضلاً عن اعتماد المعارف والمهارات المكتسبة سابقاً بغية مساعدة العمال وأصحاب العمل على الانتقال إلى الاقتصاد المنظم؛

(هـ) تشجع وتواصل الاستثمار العام والخاص في الهيكل الأساسي اللازم من أجل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب، وفي مجال تدريب المدرسين والمدرّبين، وذلك باستخدام الشبكات المحلية والوطنية والدولية القائمة على التعاون؛

(و) تحد من التفاوت في المشاركة في التعليم والتدريب.

٤- ينبغي للدول الأعضاء أن:

(أ) تعترف بأن التعليم والتدريب حق للجميع وتسعى بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين إلى ضمان حصول الجميع على فرص التعلم المتواصل؛

(ب) تقر بأن تحقيق التعلم المتواصل ينبغي أن يقوم على التزام صريح: من جانب الحكومات بالاستثمار وإيجاد الظروف المواتية لتعزيز التعليم والتدريب على جميع المستويات؛ ومن جانب المنشآت في مجال تدريب مستخدميها؛ ومن جانب الأفراد في مجال تطوير كفاءاتهم ومساراتهم المهنية.

ثانياً - وضع وتنفيذ سياسات التعليم والتدريب

٥- ينبغي للدول الأعضاء أن:

- (أ) تحدد بمشاركة الشركاء الاجتماعيين، إستراتيجية وطنية للتعليم والتدريب وتضع إطاراً إرشادياً لسياسات التدريب على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي والقطاعي وعلى مستوى المنشأة؛
- (ب) تضع سياسات إجتماعية داعمة وغيرها من السياسات وتخلق بيئة اقتصادية وتقدم حوافز لتشجيع المنشآت على الاستثمار في مجال التعليم والتدريب، وتشجيع الأفراد على تطوير كفاءاتهم ومساراتهم المهنية، ومنح الإمكانيات للجميع وحفزهم على المشاركة في برامج التعليم والتدريب؛
- (ج) تسهل وضع نظام لتقديم التعليم والتدريب، يتمشى مع الظروف والممارسات الوطنية؛
- (د) تتحمل المسؤولية الأساسية عن الاستثمار في جودة التعليم والتدريب السابق على الالتحاق بالعمل، وتقر بأن عمل المدرسين والمدرّبين المؤهلين في ظل ظروف لائقة أمر يتسم بأهمية أساسية؛
- (هـ) تضع إطار مؤهلات وطنية لتسهيل التعلم المتواصل وتساعد المنشآت ووكالات الاستخدام على جعل عرض المهارات يتناسب مع الطلب عليها وتقدم الإرشاد إلى الأفراد في اختيارهم للتدريب والمسار المهني وتسهل الاعتراف بالمعارف والمهارات والكفاءات والخبرات المكتسبة سابقاً. وينبغي أن يكون هذا الإطار متجاوباً مع تغير التكنولوجيا والاتجاهات في سوق العمل وأن يعترف بالفوارق الإقليمية والمحلية دون إغفال الشفافية على المستوى الوطني؛
- (و) تعزز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بشأن التدريب على المستوى الدولي والوطني والإقليمي والمحلي والقطاعي وعلى مستوى المنشأة، بوصف ذلك مبدأ أساسياً لتطوير النظم وملاءمة البرامج وجودتها وفعاليتها تكلفتها؛
- (ز) تشجع تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في التعليم والتدريب والتعلم المتواصل؛
- (ح) تعزز فرص الحصول على التعليم والتدريب والتعلم المتواصل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة المحددة على المستوى الوطني، ولا سيما الشباب والأشخاص ذوي المهارات المتدنية والمعوقون والمهاجرون والعمال المسنون والسكان الأصليون ومجموعات الأقليات الإثنية والمستبعدون اجتماعياً؛ وللعاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وفي الاقتصاد غير المنظم وفي القطاع الريفي وللعاملين للحساب الخاص؛
- (ط) توفر الدعم للشركاء الاجتماعيين لتمكينهم من المشاركة في الحوار الاجتماعي بشأن التدريب؛

(ي) تقدم الدعم والمساعدة للأفراد، من خلال سياسات وبرامج التعليم والتدريب والتعلم المتواصل وغيرها من السياسات والبرامج، لتطوير مهارات تنظيم المشاريع وتطبيقها لخلق العمل اللائق لأنفسهم وللآخرين.

٦- (١) ينبغي للدول الأعضاء أن تنشئ وتحفظ وتحسن نظاماً متسقاً للتعليم والتدريب ضمن مفهوم التعلم المتواصل، وتراعي المسؤولية الأساسية للحكومة عن توفير التعليم والتدريب السابق على الالتحاق بالعمل وتدريب العاطلين عن العمل فضلاً عن الاعتراف بدور الشركاء الاجتماعيين في توفير التدريب المتقدم، ولا سيما الدور الحيوي الذي يضطلع به أصحاب العمل في توفير فرص اكتساب الخبرة في العمل.

(٢) يشمل التعليم والتدريب السابق على الالتحاق بالعمل التعليم الأساسي الإلزامي وتندرج فيه المعارف الأساسية والإلمام بالقراءة والكتابة والحساب والاستخدام السليم لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٧- ينبغي للدول الأعضاء أن تأخذ في الاعتبار معالم مرجعية بالنسبة للبلدان والأقاليم والقطاعات القابلة للمقارنة، عندما تتخذ قرارات بشأن الاستثمار في التعليم والتدريب.

ثالثاً - التعليم والتدريب السابق على الالتحاق بالعمل

٨- ينبغي للدول الأعضاء أن:

(أ) تقر بمسؤوليتها عن التعليم والتدريب السابق على الالتحاق بالعمل وتحسن بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين فرص حصول الجميع عليهما لتعزيز القابلية للاستخدام وتسهيل الإدماج الاجتماعي؛

(ب) تستحدث نهجاً للتعليم والتدريب غير الرسميين، ولا سيما للبالغين الذين حرموا من فرص التعليم والتدريب شباباً؛

(ج) تشجع، قدر الإمكان، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة في مجال التعلم والتدريب؛

(د) تضمن تقديم المعلومات والتوجيه والإرشاد عن الوظائف وسوق العمل والمسار المهني والاستخدام، إلى جانب معلومات عن حقوق وواجبات جميع المعنيين بموجب القوانين المتصلة بالعمل وغيرها من أشكال تنظيم العمل؛

(هـ) تكفل ملاءمة برامج التعليم والتدريب السابق على الالتحاق بالعمل وتتأكد من جودتها؛

(و) تضمن وضع وتعزيز نظم التعليم والتدريب المهنية بحيث توفر الفرص الملائمة لتطوير المهارات ذات الصلة بسوق العمل وإصدار الشهادات.

رابعاً - تطوير الكفاءات

٩ - ينبغي للدول الأعضاء أن:

- (أ) تشجع بمشاركة الشركاء الاجتماعيين إجراء تحديد متواصل للاتجاهات في الكفاءات التي يحتاجها الأفراد والمنشآت والاقتصاد والمجتمع برمته؛
- (ب) تعترف بدور الشركاء الاجتماعيين والمنشآت والعمال في التدريب؛
- (ج) تدعم المبادرات التي يقوم بها الشركاء الاجتماعيون في ميدان التدريب في إطار الحوار الثنائي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية؛
- (د) تتخذ تدابير إيجابية لحفز الاستثمار والمشاركة في التدريب؛
- (هـ) تعترف بالتعلم في مكان العمل، بما في ذلك التعلم الرسمي وغير الرسمي والخبرة في العمل؛
- (و) تشجع توسع التعلم والتدريب القائمين في مكان العمل من خلال:
 - "١" استخدام ممارسات العمل عالية الأداء والتي تحسن المهارات؛
 - "٢" تنظيم التدريب أثناء العمل وخارج المنشأة عن طريق مقدمي تدريب من القطاعين العام والخاص وزيادة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
 - "٣" استخدام أشكال التعلم الجديدة بالاقتران بسياسات وتدابير اجتماعية ملائمة تسهل المشاركة في التدريب؛
- (ز) تحفز أصحاب العمل في القطاعين الخاص والعام على اعتماد أفضل الممارسات في تنمية الموارد البشرية؛
- (ح) تضع إستراتيجيات وتدابير وبرامج لتكافؤ الفرص من شأنها أن تعزز وتنفذ تدريباً موجهاً إلى النساء وإلى مجموعات وقطاعات اقتصادية محددة وإلى الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بهدف الحد من أوجه التفاوت؛
- (ط) تشجع تكافؤ الفرص والحصول عليها في مجال توجيه المسار المهني وتحسين المهارات لجميع العمال، فضلاً عن تقديم الدعم للاحتفاظ بالمستخدمين في الوظائف المعرضة للخطر؛
- (ي) تدعو المنشآت متعددة الجنسية إلى تقديم التدريب لمستخدميها على جميع المستويات، في الوطن وفي البلدان المضيفة، بهدف استيفاء احتياجات المنشآت والإسهام في تنمية البلد؛
- (ك) تشجع وضع سياسات وتوفير فرص تدريب عادلة لجميع مستخدمي القطاع العام وتعترف بدور الشركاء الاجتماعيين في هذا القطاع؛

(ل) تشجع وضع سياسات داعمة تمكن الأفراد من التوفيق المتوازن بين عملهم وأسرته وتعلمهم المتواصل.

خامساً - التدريب من أجل العمل اللائق والإدماج الاجتماعي

١٠- ينبغي للدول الأعضاء أن تقر بما يلي:

(أ) المسؤولية الأساسية للحكومة في تدريب العاطلين عن العمل والساعين إلى الدخول أو إعادة الدخول إلى سوق العمل والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، بهدف تطوير وتعزيز قابليتهم للاستخدام وضمان العمل اللائق في القطاعين الخاص والعام، من خلال تدابير من قبيل تقديم الحوافز والمساعدة؛

(ب) دور الشركاء الاجتماعيين في دعم الإدماج المهني للعاطلين عن العمل والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، عن طريق سياسات تنمية الموارد البشرية وغيرها من التدابير؛

(ج) دور السلطات المحلية والمجتمعات المحلية وغيرها من الأطراف المهتمة في تنفيذ برامج تستهدف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

سادساً - إطار للاعتراف بالمهارات وإصدار الشهادات

١١- (١) ينبغي بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وباستخدام إطار مؤهلات وطني، اعتماد تدابير لتشجيع وضع وتنفيذ وتمويل آلية شفافة لتقييم المهارات والاعتراف بها وإصدار الشهادات، بما في ذلك المعارف والتجارب المكتسبة سابقاً، بصرف النظر عن البلد الذي اكتسبت فيه و عما إذا كانت مكتسبة على نحو رسمي أو غير رسمي.

(٢) ينبغي لمنهجية التقييم هذه أن تكون موضوعية وغير تمييزية ومرتبطة بالمعايير.

(٣) ينبغي للإطار الوطني أن يشمل نظاماً موثقاً لإصدار الشهادات يضمن أن تكون المهارات قابلة للنقل ومعترفاً بها بين القطاعات والصناعات والمنشآت ومؤسسات التعليم.

١٢- ينبغي وضع أحكام خاصة بهدف ضمان الاعتراف بالمهارات والمؤهلات وإصدار الشهادات للعمال المهاجرين.

سابعاً - مقدمو التدريب

١٣- ينبغي للدول الأعضاء أن تعزز، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، تنوع تقديم التدريب بغية استيفاء مختلف احتياجات الأفراد والمنشآت وأن تضمن معايير مرتفعة الجودة والاعتراف بالكفاءات والمؤهلات وقابليتها للنقل ضمن إطار وطني لضمان الجودة.

١٤- ينبغي للدول الأعضاء أن:

- (أ) تضع إطاراً قانونياً لإصدار شهادات بمؤهلات مقدمي التدريب؛
- (ب) تحدد أدوار الحكومة والشركاء الاجتماعيين في تعزيز توسيع نطاق تقديم التدريب وتنوعه؛
- (ج) تدرج ضمان الجودة في النظام العام وتعزز اعتماد ضمان الجودة في سوق التدريب الخاص وتقييم حصيلة التعليم والتدريب؛
- (د) تضع معايير الجودة للمدربين وتستحدث لهم فرص استيفاء هذه المعايير.

ثامناً - التوجيه بشأن المسار المهني وخدمات دعم التدريب

١٥- ينبغي للدول الأعضاء أن:

- (أ) تضمن وتسهل، طوال حياة المرء، المشاركة والحصول على المعلومات والتوجيه بشأن الوظائف والمسار المهني، وخدمات التوظيف وتقنيات البحث عن وظيفة وخدمات دعم التدريب؛
- (ب) تشجع وتسهل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالإضافة إلى أفضل الممارسات التقليدية في خدمات المعلومات والتوجيه بشأن المسار المهني وخدمات دعم التدريب؛
- (ج) تحدد بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، أدوار ومسؤوليات إدارات الاستخدام ومقدمي التدريب وغيرهم من مقدمي الخدمات ذات الصلة، فيما يخص التوجيه والمعلومات المتعلقة بالمسار المهني والوظائف؛
- (د) تقدم المعلومات والتوجيه بشأن تنظيم المشاريع وتشجع مهارات تنظيم المشاريع وتعزز الوعي بين المربين والمدربين بشأن الدور الهام الذي تضطلع به المنشآت مع غيرها في حفز النمو وخلق الوظائف اللائقة.

تاسعاً - البحوث في مجال تنمية الموارد
البشرية والتعليم والتدريب والتعلم المتواصل

١٦- ينبغي للدول الأعضاء أن تقيم الأثر الذي تخلفه سياساتها المتعلقة بالتعليم والتدريب والتعلم المتواصل على التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف التنمية البشرية الأعم، من قبيل خلق الوظائف اللائقة واستئصال الفقر.

١٧- ينبغي للدول الأعضاء أن تطور قدرتها الوطنية وتيسر وتساعد الشركاء الاجتماعيين على تطوير قدراتهم، لتحليل الاتجاهات في أسواق العمل وتنمية وتدريب الموارد البشرية.

١٨- ينبغي للدول الأعضاء أن:

(أ) تجمع معلومات موزعة حسب الجنس والسن وغير ذلك من السمات الاقتصادية الاجتماعية المحددة، عن المستويات التعليمية والمؤهلات وأنشطة التدريب والوظيفة والدخل، ولا سيما عندما تجري استقصاءات سكانية منتظمة، بحيث يمكن تحديد الاتجاهات وإجراء تحليل مقارن للاسترشاد به عند وضع السياسات؛

(ب) تضع قواعد بيانات ومؤشرات كمية ونوعية موزعة حسب الجنس والسن وغير ذلك من السمات، بشأن نظام التدريب الوطني، وتجمع البيانات عن التدريب في القطاع الخاص مع مراعاة أثر جمع البيانات على المنشآت؛

(ج) تجمع المعلومات عن الكفاءات والاتجاهات الناشئة في سوق العمل من مجموعة متنوعة من المصادر، بما في ذلك دراسات تطور السلوك، دون الاقتصار على التصنيفات المهنية التقليدية.

١٩- ينبغي للدول الأعضاء، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وبعد مراعاة أثر جمع البيانات على المنشآت، أن تدعم وتسهل إجراء البحوث بشأن تنمية الموارد البشرية وتدريبها، بما في ذلك عن طريق:

(أ) منهجيات التعلم والتدريب، بما في ذلك استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريب؛

(ب) الاعتراف بالمهارات وأطر المؤهلات؛

(ج) سياسات واستراتيجيات وأطر تنمية وتدريب الموارد البشرية؛

(د) الاستثمار في التدريب فضلاً عن فعالية التدريب وأثره؛

(هـ) تحديد وقياس وتوقع الاتجاهات في العرض والطلب على الكفاءات والمؤهلات في سوق العمل؛

(و) تحديد العوائق أمام الحصول على التدريب والتعليم وتذليلها؛

(ز) تحديد التحيز بسبب الجنس وإزالته عند تقييم المهارات؛

(ح) إعداد ونشر وتعميم التقارير والوثائق عن السياسات والدراسات الاستقصائية والبيانات المتاحة.

٢٠- ينبغي للدول الأعضاء أن تستخدم المعلومات المستمدة من البحوث للاسترشاد بها عند تخطيط البرامج وتنفيذها وتقييمها.

عاشراً - التعاون الدولي والتقني

٢١- ينبغي للتعاون الدولي والتقني في مجال التنمية والتدريب والتعلم المتواصل للموارد البشرية، أن:

(أ) يضع آليات تخفف الأثر الضار الذي يلحق بالبلدان النامية من جراء فقدان الأشخاص المهرة من طريق الهجرة، بما في ذلك استراتيجيات ترمي إلى تعزيز نظم تنمية الموارد البشرية في بلدان المنشأ، وتقر بأن من شأن إيجاد الظروف المواتية للنمو الاقتصادي والاستثمار وخلق الوظائف اللائقة والتنمية البشرية أن تخلف أثراً إيجابياً على الاحتفاظ باليد العاملة الماهرة؛

(ب) يشجع زيادة الفرص لإتاحة حصول النساء والرجال على عمل لائق؛

(ج) يشجع بناء القدرات الوطنية لإصلاح وتطوير سياسات وبرامج التدريب، بما في ذلك تطوير القدرة على إجراء الحوار الاجتماعي وإقامة شراكات في مجال التدريب؛

(د) يشجع روح المبادرة والعمالة اللائقة وتقاسم الخبرات عن أفضل الممارسات على الصعيد الدولي؛

(هـ) يعزز قدرة الشركاء الاجتماعيين على الإسهام في سياسات دينامية للتعلم المتواصل، ولا سيما فيما يتصل بالأبعاد الجديدة للتكامل الاقتصادي الإقليمي والهجرة والمجتمع الناشئ متعدد الثقافات؛

(و) يشجع الاعتراف الوطني والدولي بالمهارات والكفاءات والمؤهلات وبقابليتها للنقل؛

(ز) يزيد المساعدة التقنية والمالية للبلدان الأقل تقدماً ويشجع برامج وسياسات متماسكة، على مستوى المؤسسات المالية ووكالات التمويل الدولية، تضع التعليم والتدريب والتعلم المتواصل في صميم سياسات التنمية؛

(ح) يراعي المشاكل الخاصة التي تعاني منها البلدان النامية الراضحة تحت عبء الديون، ويستكشف ويطبق نهجاً ابتكارية لتوفير الموارد الإضافية لتنمية الموارد البشرية؛

(ط) يشجع التعاون بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين والقطاع الخاص والمنظمات الدولية وضمنها، بشأن جميع القضايا والاستراتيجيات الأخرى الواردة في هذا الصك.

حادي عشر - حكم ختامي

٢٢- هذه التوصية تراجع توصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥، وتحل محلها.