

مؤتمر العمل الدولي  
الدورة ٩٢ ، ٢٠٠٤

---

التقرير الرابع (٢ باء)

## تنمية وتدريب الموارد البشرية

---



مكتب العمل الدولي ، جنيف

مؤتمر العمل الدولي

الدورة ٩٢، ٢٠٠٤

---

التقرير الرابع (٢ باء)

## تنمية وتدريب الموارد البشرية

البند الرابع من جدول الأعمال

---

مكتب العمل الدولي ، جنيف

ISBN 92-2-613038-8

ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠٠٤

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

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

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

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه.

## المحتويات

الصفحة

1	.....	مقدمة
3	.....	النص المقترح
3	.....	توصية مقترحة بشأن تنمية وتدريب الموارد البشرية

## مقدمة

جرت المناقشة الأولى لمسألة تنمية وتدريب الموارد البشرية في الدورة الحادية والتسعين (٢٠٠٣) لمؤتمر العمل الدولي. وقد أعد مكتب العمل الدولي استناداً إلى تلك المناقشة ووفقاً لأحكام المادة ٣٩ من النظام الأساسي للمؤتمر، وأرسل إلى حكومات الدول الأعضاء نص التوصية المقترحة بشأن تنمية وتدريب الموارد البشرية وأدرج النص في التقرير الرابع (١)<sup>١</sup>.

ودعيت الحكومات إلى موافاة المكتب بما قد يكون لديها من تعديلات أو تعليقات على النص، بعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، بحيث تصله في ٣٠ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٣. أما الحكومات التي ليس لديها أي تعديلات أو تعليقات تقدمها، فقد طلب منها أن تخطر المكتب حتى ذلك التاريخ بما إذا كان النص المقترح يشكل أساساً مرضياً لمناقشة المؤتمر في دورته الثانية والتسعين (٢٠٠٤).

وكان المكتب قد تلقى وقت إعداد هذا التقرير ردوداً وردت من حكومات الدول الأعضاء الأربع والأربعين التالية أسماؤها: إريتريا، إسبانيا، استراليا، استونيا، ألمانيا، أوروغواي، أيرلندا، إيطاليا، البرازيل، البرتغال، بلجيكا، تايلند، تركيا، تونس، الجمهورية التشيكية، الجمهورية الدومينيكية، الجمهورية العربية السورية، الدانمرك، السلفادور، سلوفاكيا، سنغافورة، سويسرا، الصين، فرنسا، الفلبين، فنلندا، كرواتيا، كندا، كوستاريكا، الكويت، لبنان، ليتوانيا، مصر، المغرب، المكسيك، المملكة المتحدة، موريشيوس، النرويج، نيكاراغوا، نيوزيلندا، الهند، الولايات المتحدة، اليابان، اليونان. وتلقى المكتب تعليقات أيضاً من اللجنة الأوروبية ومن منظمة دولية غير حكومية.

وفي حالة الدول الأعضاء السبع والعشرين التالية أسماؤها أدرجت ردود منظمات أصحاب العمل و/أو منظمات العمال في ردود الحكومات أو أرفقت بها أو أرسلت مباشرة إلى المكتب: إريتريا، إسبانيا، استراليا، استونيا، أوروغواي، إيطاليا، البرازيل، البرتغال، بلجيكا، تايلند، تركيا، الجمهورية التشيكية، الجمهورية الدومينيكية، الجمهورية العربية

<sup>١</sup> مكتب العمل الدولي: تنمية وتدريب الموارد البشرية، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢، جنيف، ٢٠٠٤.

السورية، الدانمرك، سلوفاكيا، سويسرا، الصين، فنلندا، كرواتيا، كندا، النرويج، نيوزيلندا، هولندا، الولايات المتحدة، اليابان، اليونان.

و ضمانا لحصول الحكومات على نص التوصية المقترحة بشأن تنمية وتدريب الموارد البشرية ضمن المهلة الزمنية المحددة في الفقرة ٧ من المادة ٣٩ من النظام الأساسي للمؤتمر، ينشر التقرير الرابع (٢) في جزأين<sup>2</sup>. ويتضمن هذا الجزء، التقرير الرابع (٢ باء)، نص التوصية المقترحة، بصيغتها المعدلة على ضوء الملاحظات التي أبدتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، استناداً إلى الأسباب المبينة في تعليقات المكتب. وبالإضافة إلى ذلك، أجريت، عند الاقتضاء، تغييرات طفيفة في الصياغة لضمان التطابق.

وإذا قرر المؤتمر ذلك، سيكون هذا النص بمثابة أساس للمناقشة الثانية لمسألة تنمية وتدريب الموارد البشرية في الدورة الثانية والتسعين لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٤).

<sup>2</sup> ينبغي أن يرسل التقرير الرابع (٢ ألف) إلى الحكومات قبل ثلاثة أشهر تقريباً من افتتاح الدورة ٩٢ للمؤتمر وسيتضمن ملخصات للردود المتلقاة وتعليقات المكتب.

## النص المقترح

يرد فيما يلي النص المقترح للتوصية بشأن تنمية وتدريب الموارد البشرية. وهذا النص مقدم كأساس لمناقشة البند الرابع من جدول أعمال دورة المؤتمر الثانية والتسعين.

### توصية مقترحة بشأن تنمية وتدريب الموارد البشرية

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 الناس والمنشآت والاقتصاد والمجتمع برمته، ولا سيما بالنظر إلى التحدي الأساسي المتمثل في تحقيق العمالة الكاملة والإدماج الاجتماعي والنمو الاقتصادي المستدام في الاقتصاد العالمي،

وإذ يدعو الحكومات وأصحاب العمل والعمال إلى تجديد التزامهم بالتعلم المتواصل: فتقوم الحكومات بالاستثمار 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 ولكنها لا تكفي بذاتها لضمان تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة، وينبغي بالتالي أن تكون متنسقة وأن تشكل جزءاً لا يتجزأ من السياسات والبرامج الاقتصادية والاجتماعية وسياسات وبرامج سوق العمل الشاملة،

وإذ يعترف كذلك بالحاجة إلى التماسك بين سياسة تنمية الموارد البشرية وغيرها من السياسات الهامة للنمو الاقتصادي وخلق العمالة، من قبيل السياسات الاقتصادية والضريبية والاجتماعية،

وإذ يقر بالحاجة إلى مساعدة العديد من البلدان النامية على تصميم وتمويل وتنفيذ سياسات تعليم وتدريب حديثة كي تحقق التنمية والنمو الاقتصادي،

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 وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤؛ توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤؛ اتفاقية وتوصية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤؛

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

(ج) إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسيات 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 .... من حزيران/يونيه من عام ألفين وأربعة التوصية التالية التي ستسمى توصية تنمية وتدريب الموارد البشرية، ٢٠٠٤.

### أولاً - الهدف ونطاق التطبيق والتعريف

١- ينبغي أن تضع الدول الأعضاء وتطبق وتستعرض سياسات وطنية لتنمية وتعليم وتدريب الموارد البشرية، تكون متماسكة ومتكاملة مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى وتقوم على أساس الحوار الاجتماعي وتعكس مختلف أدوار الحكومة والشركاء الاجتماعيين.

٢- ينبغي أن يقوم تحقيق التعلم المتواصل على التزام صريح: من جانب الحكومات للاستثمار في مجال تعزيز التعليم والتدريب على جميع المستويات؛ ومن جانب المنشآت في مجال تدريب مستخدميها؛ ومن جانب الأفراد في مجال تطوير قدراتهم ومساراتهم المهنية.

٣- 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 تغيرات التكنولوجيا وظروف سوق العمل.

٤- ينبغي للدول الأعضاء أن تحدد سياسات لتنمية وتدريب الموارد البشرية، من شأنها أن:

(أ) تسهل التعلم المتواصل والقابلية للاستخدام؛ وتكون جزءاً من مجموعة تدابير في مجال السياسة العامة تهدف إلى إيجاد وظائف جيدة وآمنة 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 تنمية الكفاءات وتعزيز العمل اللائق والحفاظ على الوظائف وتحقيق التنمية الاجتماعية والإدماج الاجتماعي وتخفيف حدة الفقر؛

(ج) تؤكد أهمية الابتكار والقدرة التنافسية والإنتاجية ونمو الاقتصاد فضلاً عن توفير الوظائف اللائقة وقابلية الناس للاستخدام، بالنظر إلى أن الابتكار يخلق فرصاً جديدة للعماله ويفتضي 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 برامج وسياسات 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 معدات وبرامج الحواسيب لأغراض التدريب، وفي مجال تدريب المدرسين والمدربين، وذلك باستخدام الشبكات المحلية والوطنية والدولية القائمة على التعاون؛

(و) تحد من أوجه التفاوت في مشاركة البالغين في التعليم والتدريب.

٥- 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) تحدد بمشاركة الشركاء الاجتماعيين استراتيجية وطنية للتعليم؛
- (ج) تحدد بمشاركة الشركاء الاجتماعيين، إستراتيجية وطنية وتضع إطاراً إرشادياً لسياسات التدريب على مختلف المستويات - على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي والقطاعي وعلى مستوى المنشأة - لتعزيز الحوار الاجتماعي؛
- (د) تجعل سياسات تنمية وتدريب الموارد البشرية مواكبة للسياسات والاستراتيجيات الرامية إلى خلق فرص العمل والنمو الاقتصادي، من قبيل السياسات الاقتصادية والضريبية والاجتماعية؛
- (هـ) تخلق بيئة اقتصادية عامة وتقدم حوافز تؤدي إلى: تشجيع المنشآت على الاستثمار في مجال التعليم والتدريب، فضلاً عن تشجيع الأفراد على تطوير قدراتهم ومساراتهم المهنية، ومنحهم إمكانية المشاركة في برامج التعليم والتدريب وحفزهم على ذلك؛
- (و) تسهل وضع نظام ملائم لتقديم التدريب، يتمشى مع الظروف والممارسات الوطنية؛
- (ز) تتحمل المسؤولية الأساسية عن الاستثمار في مجال التعليم والتدريب السابق على الالتحاق بالعمل، وتقر بأن عمل المدرسين والمدرّبين المؤهلين في ظل ظروف لانقطة أمر يتسم بأهمية أساسية لتقديم تعليم جيد لمساعدة الأطفال والبالغين على بلوغ درجات عالية من التحصيل العلمي والكفاءات المهنية؛
- (ح) تضع إطار مؤهلات وطنياً لتسهيل التعلم المتواصل وتساعد المنشآت ووكالات الاستخدام على جعل عرض المهارات يتناسب مع الطلب عليها وتقدم التوجيهات إلى الأفراد في اختيارهم للتدريب والمسار الوظيفي 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؛
- (ط) تعزز الحوار الاجتماعي بشأن التدريب على مختلف المستويات - على المستوى الدولي والوطني والإقليمي والمحلي والقطاعي وعلى مستوى المنشأة؛
- (ي) تشجع تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في التعليم والتدريب؛
- (ك) تعزز فرص الحصول على التعليم والتدريب للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، ولا سيما الشباب والمعوقون والمهاجرون والعمال المسنون والمستبعدون اجتماعياً، وللعاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وفي الاقتصاد غير المنظم

وفي القطاع الريفي وللعاملين للحساب الخاص. وينبغي أن يتم تحديد هذه المجموعات على المستوى الوطني؛

(ل) توفر الدعم للشركاء الاجتماعيين لتمكينهم من المشاركة في الحوار الاجتماعي بشأن التدريب؛

(م) تضع سياسات اجتماعية داعمة وغيرها من السياسات الهادفة إلى تمكين جميع الأشخاص من المشاركة في التدريب والتنمية.

### ثانياً - وضع وتنفيذ سياسات التعليم والتدريب

٦-١- ينبغي للدول الأعضاء أن تنشئ وتحفظ نظاماً منسقاً للتعليم والتدريب تلتزم فيه بتحقيق المزيد من التحسينات، 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.

٦-٢- 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 تشجع الحوار الاجتماعي في مجال التدريب بوصف ذلك مبدأ أساسياً من أجل استحداث النظم وملاءمة البرامج وتوفير الجودة وفعالية التكاليف.

٨- ينبغي اعتبار الاستثمار في التعليم والتدريب بمثابة معالم مرجعية بالنسبة للبلدان والأقاليم والقطاعات القابلة للمقارنة.

### ثالثاً - التعليم والتدريب السابق على الالتحاق بالعمل

٩- ينبغي للدول الأعضاء أن:

(أ) تقر بمسؤوليتها عن التعليم والتدريب السابق على الالتحاق بالعمل وتحسن فرص حصول الجميع عليهما لتعزيز القابلية للاستخدام ومنع الاستبعاد الاجتماعي؛

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

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

- (د) تضمن تقديم المعلومات والنصح والإرشاد عن الوظائف وسوق العمل والمسار الوظيفي والاستخدام، إلى جانب معلومات عن حقوق والتزامات جميع المعنيين بموجب القوانين المتصلة بالعمل وغيرها من أشكال تنظيم العمل؛
- (هـ) تكفل ملائمة برامج التعليم والتدريب السابق على الالتحاق بالعمل وتتأكد من جودتها؛
- (و) تضمن وضع وتعزيز نظم التعليم والتدريب المهنية بحيث توفر الفرص الملائمة لتطوير المهارات المتصلة بسوق العمل واعتمادها.

#### رابعاً - تطوير كفاءات العمال المستخدمين والعاطلين عن العمل

١٠- ينبغي للدول الأعضاء أن:

- (أ) تشجع بمشاركة الشركاء الاجتماعيين إجراء تحديد متواصل للاتجاهات في المهارات التي يحتاجها الأفراد والمنشآت والاقتصاد والمجتمع برمته؛
- (ب) تعترف بدور الشركاء الاجتماعيين والمنشآت والعمال في الإسهام 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) تتحمل المسؤولية الأساسية عن تدريب العاطلين عن العمل؛
- (و) تعترف بالتعلم في مكان العمل، بما في ذلك التدريب الرسمي وغير الرسمي والخبرة في العمل؛
- (ز) تشجع توسع التدريب والتعلم القائمين في مكان العمل عن طريق:
- "١" استخدام ممارسات العمل عالية الأداء؛
- "٢" تنظيم التدريب أثناء العمل وخارج المنشأة عن طريق مقدمي تدريب من القطاعين العام والخاص وزيادة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- "٣" تشجيع استخدام أشكال التعلم الجديدة بالاقتران بسياسات وتدابير اجتماعية ملائمة تسهل المشاركة في التدريب؛
- (ح) تحفز أصحاب العمل في القطاعين الخاص والعام على اعتماد أفضل الممارسات في تنمية الموارد البشرية؛

- (ط) تضع إستراتيجيات وتدابير وبرامج لتكافؤ الفرص من شأنها أن تعزز وتنفذ تدريباً موجهاً إلى النساء وإلى مجموعات وقطاعات اقتصادية محددة وأشخاص ذوي احتياجات خاصة بهدف الحد من التفاوت؛
- (ي) تشجع تكافؤ الفرص والحصول عليها في مجال توجيه المسار الوظيفي وتحسين المهارات لجميع العمال، فضلاً عن تقديم الدعم للاحتفاظ بالمستخدمين في الوظائف المعرضة للخطر؛
- (ك) تدعو المنشآت متعددة الجنسية إلى تقديم التدريب المناسب لمستخدميها على جميع المستويات، في الوطن وفي البلدان المضيفة، بهدف استيفاء احتياجات المنشآت والإسهام في تنمية البلد؛
- (ل) تشجع وضع سياسات تدريب لمستخدميها، وتعترف بدور الشركاء الاجتماعيين في القطاع العام وتوفر فرص تدريب عادلة لجميع العمال في هذا القطاع.
- ١١- ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في إمكانية استهلال حوار ثلاثي بشأن التدريب على شتى المستويات الحكومية.

#### خامساً - إطار للاعتراف بالمهارات وإصدار الشهادات

- ١٢-١- ينبغي بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وباستخدام إطار مؤهلات وطني، اعتماد تدابير لتشجيع ووضع وتنفيذ وتمويل آلية شفافة لتقييم المهارات والاعتراف بها وإصدار الشهادات، بما في ذلك المعارف والخبرات المكتسبة سابقاً، بصرف النظر عن البلد الذي اكتسبت فيه وعمّا إذا كانت مكتسبة على نحو رسمي أو غير رسمي.
- ١٢-٢- ينبغي لمنهجية التقييم هذه أن تكون عادلة وشمولية مع المعايير وغير تمييزية.
- ١٢-٣- ينبغي للإطار الوطني أن يشمل نظاماً موثقاً لاعتماد الشهادات يضمن أن تكون المهارات قابلة للنقل ومعترفاً بها بين المنشآت والقطاعات والصناعات ومؤسسات التعليم.
- ١٣- ينبغي وضع أحكام خاصة بهدف ضمان الاعتراف بمهارات ومؤهلات العمال المهاجرين واعتمادها.

#### سادساً - التدريب من أجل العمل اللائق والإدماج الاجتماعي

- ١٤- ينبغي للدول الأعضاء أن تقر بما يلي:
- (أ) الدور الأساسي للحكومة في تدريب العاطلين عن العمل والساعين إلى الدخول أو إعادة الدخول إلى سوق العمل والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، بهدف

تطوير وتعزيز قابليتهم للاستخدام عن طريق ضمان عمل لائق في القطاعين الخاص والعام من خلال تدابير من قبيل تقديم الحوافز والمساعدة؛

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

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

١٥- ينبغي اعتماد تدابير ترمي إلى تشجيع الإدماج الاجتماعي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، عن طريق إيلاء اهتمام خاص لتوفير فرص حصولهم على إمكانيات وبرامج التعلم المتواصل التي تساعد على ضمان عمل لائق.

#### سابعاً - مقدمو التدريب

١٦- 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.

١٧- 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 - خدمات دعم البحوث والتدريب في مجال تنمية الموارد البشرية والتعلم المتواصل والتدريب

١٨- ينبغي للدول الأعضاء أن تعزز وتسهل تطوير قدرتها الذاتية وتساعد الشركاء الاجتماعيين على تطوير قدراتهم لتحليل الاتجاهات في سوق العمل وتنمية وتدريب الموارد البشرية.

١٩- ينبغي للدول الأعضاء أن:

- (أ) تجمع معلومات موزعة حسب الجنس والسن، عن المستويات التعليمية والمؤهلات وأنشطة التدريب والوظيفة والدخل، ولا سيما عندما تجري استقصاءات سكانية منتظمة، بحيث يمكن تحديد الاتجاهات وإجراء تحليل مقارن لتزويد متخذي القرار بالمعلومات؛
- (ب) تضع قواعد بيانات ومؤشرات كمية ونوعية، بما في ذلك حسب الجنس والسن، بشأن نظام التدريب الوطني، وتجمع البيانات عن التدريب في القطاع الخاص مع مراعاة أثر جمع البيانات على المنشآت؛
- (ج) تجمع المعلومات عن المهارات والكفاءات والاتجاهات الناشئة في سوق العمل من مجموعة متنوعة من المصادر، بما في ذلك دراسات تطور السلوك، دون الاقتصار على التصنيفات المهنية التقليدية.

٢٠- ينبغي للدول الأعضاء أن:

- (أ) تضمن وتسهل مشاركة الفرد وحصوله على نحو متواصل على المعلومات والتوجيه المهني والمتعلق بالمسار الوظيفي، وخدمات التوظيف وتقنيات البحث عن وظيفة، فضلاً عن الحصول على التعليم والتدريب وبرامج سوق العمل النشطة والاعتراف بالمهارات؛
- (ب) تشجع وتسهل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالإضافة إلى أفضل الممارسات التقليدية في خدمات التوجيه والمعلومات؛
- (ج) تحدد بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، أدوار ومسؤوليات إدارات الاستخدام ومقدمي التدريب وغيرهم من مقدمي الخدمات ذات الصلة فيما يخص التوجيه والمعلومات المتعلقة بالمسار الوظيفي؛
- (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.

٢١- ينبغي للدول الأعضاء بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، أن تدعم وتسهل إجراء البحوث بشأن تنمية الموارد البشرية وتدريبها، مع مراعاة أثر جمع البيانات عن المنشآت، بما قد يشمل:

- (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 وفعالية التدريب وأثره؛

- (هـ) تحديد وقياس وتوقع الاتجاهات في العرض والطلب على المهارات والكفاءات والمؤهلات في سوق العمل؛
- (و) تحديد التحيز بسبب الجنس وإزالته عند تقييم المهارات.
- ٢٢- ينبغي للدول الأعضاء أن تستخدم المعلومات المستمدة من البحوث للاسترشاد بها عند تخطيط البرامج وتنفيذها.

### تاسعاً - التعاون التقني والدولي

- ٢٣- ينبغي للتعاون التقني والدولي في مجال تنمية وتدريب الموارد البشرية، أن:
- (أ) يشجع زيادة الفرص لإتاحة حصول النساء والرجال على عمل لائق؛
- (ب) يشجع بناء القدرات الوطنية لإصلاح وتطوير سياسات وبرامج التدريب، بما في ذلك تطوير القدرة على إجراء الحوار الاجتماعي وإقامة شراكات في مجال التدريب؛
- (ج) يشجع روح المبادرة والعمالة اللائقة وتقاسم الخبرات عن أفضل الممارسات على الصعيد الدولي؛
- (د) يعزز قدرة الشركاء الاجتماعيين على الإسهام في سياسات دينامية للتعلم المتواصل، ولا سيما فيما يتصل بالأبعاد الجديدة للتكامل الاقتصادي الإقليمي والهجرة ونشوء مجتمع متعدد الثقافات؛
- (هـ) يشجع الاعتراف بالمهارات والكفاءات والمؤهلات وبقابليتها للنقل على المستويات الوطنية والثنائية والإقليمية؛
- (و) 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؛
- (ز) يشجع التعاون بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين والقطاع الخاص والمنظمات الدولية وضمنها، بشأن جمع القضايا والاستراتيجيات الأخرى الواردة في هذا الصك.