

((توصیه نامه ۱۹۵))
سازمان جهانی کار ILO

توصیه نامه توسعه منابع انسانی :

آموزش رسمی ، غیررسمی و آموزش مادام العمر

مقدمه ی مدیر کل :

توسعه منابع انسانی به ویژه آموزش رسمی و غیررسمی از اهداف سازمان جهانی کار به معنای ایجاد فرصت‌های مناسب برای زنان و مردان ، دستیابی به کار مولد و شایسته در شرایط آزادی ، برابری ، امنیت و مقام انسانی به شمار می رود. لذا آموزش رسمی و غیررسمی رکن اصلی دستور جلسه کارشایسته محسوب می گردد. امسال سند جدید و پویایی، در توسعه منابع انسانی با رویکرد آموزش رسمی و غیررسمی و آموزش مادام العمر بکار رفته است که سندی جهت دار و راهبردی با نگاه به آینده است در این سند چالش‌هایی که افراد هر جامعه در پیشرفت دانش ، مهارت و توانمندی‌های شغلی در قرن ۲۱ با آن مواجهند ، مورد بحث و بررسی قرار می گیرد و برای اولین بار موضوع آموزش غیررسمی نظیر آموزش مداوم ، مهارت و توانمندی‌های شغلی را در سند سازمان جهانی کار به چالش می کشاند.

آموزش رسمی و مهارتها ، زمینه ساز کاربرد تکنولوژی‌های جدید بوده و توانمندی‌های شغلی فرد، بهره وری و رقابت بنگاه‌های اقتصادی را افزایش می دهد. سیاست‌های دقیق آموزش رسمی و غیررسمی علاوه بر اینکه سند مهمی برای جبران اثرات منفی جهانی سازی است ، از سوی دیگر افراد جامعه را نیز با دانش و مهارت‌های مختلف برای بهره گیری از فرصت‌های بدست آمده ، تجهیز می نماید و سیاست‌های بازار کار را به فعالیت بهتر وامی دارد. اما آموزش رسمی و غیررسمی به خودی خود کافی نیست و برای تاثیر بیشتر باید به ایجاد سیاست‌های تلفیقی ، که بر رشد اقتصادی و شغلی نظارت دارد، روی آورد.

تعدادی از نمایندگان کشور های عضو در تحلیل گزارش کمیسیون جهانی در بعد اجتماعی جهانی سازی اظهار داشتند که آن دسته از کشورهایی که از جهانی سازی سود بیشتری می برند ، بطور جدی در سیستم آموزش رسمی و غیررسمی خود سرمایه گذاری کرده اند. برای مثال آقای فونگ وزیر منابع انسانی مالزی در کنفرانس سازمان جهانی کار ایده خود را در این خصوص در قالب مفهوم کنونی آزادی خواهی ، جهانی سازی و سناریوی متغیر اقتصادی و نیاز به اشاعه مهارت‌های نیروی کار مطرح نمود. نماینده کارفرمایان بنگلادش ، ضمن بیان اینکه بیشتر کشورهای جنوب آسیا برای کاهش فقر ، اصلاحات اقتصادی عمده ای را پیش گرفته اند، به فقدان مهارت و عدم بهره وری این قشر اشاره نمود.

این توصیه نامه با چالش‌های متعددی ناشی از جهانی سازی مانند مسئله فرار مغزها که منجر به نگرانی کشورهای در حال توسعه می باشد ، در ارتباط است . توصیه نامه مذکور مبین مکانیزم‌های

جهانی است که فشارهای معکوس بر روی کشورهای درحال توسعه و کمبود افراد ماهر را کاهش می دهد، استراتژی آموزش رسمی و غیررسمی، ایجاد شرایط و کار مناسب، رشد اقتصادی، سرمایه گذاری، توسعه انسانی را تعیین و به این کشورها در حفظ و ارتقا نیروی ماهر خود کمک می نماید تا با روشهای جدید از منابع افزوده آموزش رسمی و غیررسمی و آموزش مداوم بهره برداری گردد. ایجاد حلقه های مثبت میان دانش و مهارتها از یکسو و رشد مولد، کاهش فقر و ظرفیت اجتماعی از سوی دیگر محور توصیه نامه رشد منابع انسانی است.

سازمان درحال انجام اقداماتی در راستای حمایت و توسعه توصیه نامه جدید می باشد که این اقدامات شامل گسترش و تبدیل وب سایت کنونی به یک راهنمای علمی دیجیتالی برای کاربرد عملی آن می باشد که در جلسه ۸۸ کنفرانس (سال ۲۰۰۰) درمورد توسعه منابع انسانی مورد بحث و گفتگو قرار گرفت. راهنمای دیجیتالی، راهی سازنده و خلاق برای حمایت از دفاتر منطقه ای سازمان جهانی کار است. راهنمای مذکور، متن توصیه نامه را به تمام اسناد بین المللی در آموزش رسمی و غیررسمی و به بیش از ۵۰۰ نمونه سیاستهای آموزشی غیررسمی ملی و سایر برنامه ها در ارتباط قرار دارد

نظریه جدید اعضا که دراین راهنمای دیجیتالی ارائه شده است برنامه کاری بسیار مفید و اثر بخشی را پس از چهار سال کار مداوم و پی در پی در پیشبرد همکاری میان کشورها در حوزه منابع انسانی عرضه نموده است.

خوان سومایا

مدیرکل

مقدمه :

توصیه نامه جدید سازمان جهانی کار درباره توسعه منابع انسانی : آموزش رسمی و غیررسمی و آموزش مداوم (شماره ۱۹۵) توسط کنفرانس جهانی کار در ژوئن ۲۰۰۴ به تصویب رسید . این توصیه نامه یک استاندارد جامع و پویای کار بین المللی در سازمان جهانی کار میباشد که دولتها ، کارفرمایان و کارگران را بر تأثیر گذاری بر سیاستها و برنامه های آموزش رسمی و غیررسمی و آموزش مداوم در قرن ۲۱ ترغیب نموده و مردم را در مرکز توسعه اجتماعی و اقتصادی قرار میدهد .

این توصیه نامه دولتهای عضو را با توسعه و اجرای سیاستهای آموزش رسمی و غیر رسمی و آموزش مداوم که منجر به افزایش مهارت شغلی فرد می گردد ، آشنا می سازد . این سیاستها بواسطه مذاکرات اجتماعی بطور کامل شکل می گیرد . بخش داخلی و فراگیر اقتصاد ، برنامه ها و سیاستهای اجتماعی بازارکار در راستای رشد اقتصادی و شغلی و بمنظور تاثیر سیاستها، طراحی و تدوین می و شوند . کیفیت آموزش ، آموزشهای قبل از استخدام و آموزشهای مادام العمر سه رکن اصلی در ایجاد و حفظ توانمندیهای شغلی فرد است ، زمانی که این سه رکن اصلی در مکانیزمهای شفاف ارزیابی مهارت لحاظ می شوند ، سیاستهای آموزش رسمی و غیررسمی در توسعه مهارت بنگاههای اقتصادی ، صنایع ، بخشها و مؤسسات آموزشی نقش موثر بسزایی به خود می گیرند .

این توصیه نامه از اجزای مهمی که بازتاب ارزشهای سازمان جهانی کار میباشد تشکیل شده است . آموزش رسمی ، غیررسمی و آموزش مداوم با رشد منافع افراد ، بنگاههای اقتصادی و بطور کلی اقتصاد و جامعه ارتباط تنگاتنگی دارد ، آموزش مداوم بخشی از فرهنگ اجتماعی است و در رشد فردی و تعالی افراد جامعه بسیار حائز اهمیت است در این راستا شرکای اجتماعی در تکمیل و حمایت آموزش مداوم نقش مهمی را ایفا می کند که بسیاری از کشورهای درحال توسعه باید در طرح و اجرا و تکمیل سیاستهای آموزش رسمی و غیررسمی و برای توسعه اقتصادی و شغلی و ریشه کنی فقر و ایجاد درک روشنی نسبت به کار شایسته که از اهداف سازمان جهانی کار است همکاری نمایند .

سند مذکور آموزش رسمی و غیررسمی را حق همه شهروندان می داند . این سیاستها افراد را با آموزش رسمی و غیررسمی و آموزش مداوم آشنا می سازد تا ابزار نیرومندی برای استقلال اجتماعی ، اقتصادی و تساوی جنسیتی اقشار جامعه باشد .

بنگاههای اقتصادی در ارتقاء سرمایه گذاری آموزش غیررسمی و در ایجاد آموزش تجربی و برنامه های آموزش غیررسمی در قالب دوره های کارآموزی نقش اصلی را ایفا می کنند .

توصیه نامه ۱۹۵ بر روند جهانی سازی سیاستهای آموزش رسمی و غیررسمی کشورها، به ویژه کشورهای محروم، مقروض و فاقد نیروی کار ناشی از مهاجرت تاثیر بسزایی دارد. سند جدید از آموزش رسمی و غیررسمی و آموزش مداوم برای افزایش سرمایه و کمک به کشورهای محروم حمایت می کند. بعلاوه از این توصیه نامه برای مکانیزمهای جهانی شامل استراتژیهای توسعه منابع انسانی در راستای کاهش اثر منفی مهاجرت نیروی کار ماهر در کشورها بکار برده می شود. اگر این کشورها آموزش رسمی و غیررسمی و آموزش مداوم را در مرکز سیاستهای توسعه ای خود قرار دهند ضرورت افزایش همکاریهای فنی و مالی ملموس تر می شود.

توصیه نامه ۱۹۵ در اقتصاد غیررسمی و فراخوان کشورهای عضو برای توسعه برنامه ها و سیاستهایی که چالش تحول فعالیتهای اقتصاد غیررسمی را نشان میدهد اهمیت خاصی قائل است. این توصیه نامه نشان می دهد که سیاستها و برنامه های آموزشی باید برای ایجاد کار شایسته و فرصتهای آموزش رسمی و غیررسمی در مشارکت با کارفرمایان و کارگران برای نیل به اقتصاد رسمی همکاری نمایند.

دسترسی افراد یک جامعه به آموزش رسمی و غیررسمی و آموزش مداوم در تمامی کشورها اعم از کشورهای پیشرفته و محروم مسئولیت خطیری است. این توصیه نامه در قالب راهنمای دیجیتالی و مجموعه ای از راهنماهای خاص در اختیار مولفه های سازمان جهانی کار خواهد بود. و در طراحی و تأثیرگذاری سیاستها و برنامه های آموزش رسمی و غیررسمی و آموزش مداوم تاثیر بسزایی دارد.

جان استوارت

مدیر دپارتمان مهارت و توانمندیهای شغلی

« کنفرانس جهانی کار »

« توصیه نامه ۱۹۵ »

توصیه نامه درباره توسعه منابع انسانی :

آموزش رسمی ، غیررسمی و آموزش مداوم

هیئت مدیره سازمان جهانی کار نود و دومین اجلاس جهانی کار را در تاریخ اول ژوئن سال ۲۰۰۴ در ژنو برگزار نمود. آموزش رسمی، غیررسمی و آموزش مداوم در ارتقاء منافع اشخاص، بنگاههای اقتصادی، اقتصاد و اجتماع به ویژه در چالشهای بحرانی اشتغال، ریشه کنی فقر، بیمه های اجتماعی و حمایت از رشد اقتصادی در اقتصاد جهانی تاثیر متقابل دارد.

فراخوانی دولتها، کارفرمایان، کارگران برای بازنگری تعهدات آموزش مداوم :

دولتها با سرمایه گذاری و ایجاد شرایطی برای پیشبرد آموزش رسمی و غیررسمی در بنگاههای اقتصادی با آموزش کارمندان و افراد و ارائه آموزشهای رسمی و غیررسمی و فرصتهای آموزش مداوم در تعامل قرار دارند.

آموزش رسمی، غیررسمی و آموزش مداوم از ارکان اصلی بخش درونی اقتصاد فراگیر، برنامه و بودجه، سیاستهای اجتماعی و بازارکار است که رشد اقتصادی، اشتغالزایی و توسعه اجتماعی پایه ریزی می نماید.

بسیاری از کشورهای در حال توسعه به حمایت در طرح، سرمایه گذاری و اجرای آموزش رسمی مناسب و سیاستهای آموزش غیررسمی برای دستیابی به توسعه انسانی، اقتصادی و رشد اشتغال و ریشه کنی فقر نیاز دارند. آموزش رسمی، غیررسمی و آموزش مداوم عامل مهمی در توسعه منابع انسانی، دستیابی به فرهنگ و درک عمیقی از کار شایسته برای کارگران در هر جا که باشند هدف اولیه سازمان جهانی کار است.

قوانین و اصول مندرج در اسناد مرتبط سازمان جهانی کار به ویژه موارد ذیل تعیین نمود که

این طرحها باید در قالب توصیه نامه پیکره بندی شود :

الف) - کنوانسیون توسعه منابع انسانی ۱۹۷۵، توصیه نامه و کنوانسیون سیاست شغلی ۱۹۶۴، توصیه نامه سیاست شغلی (بند متمم) ۱۹۸۴، توصیه نامه و کنوانسیون مرخصی آموزشی (با پرداخت حقوق) ۱۹۷۴

ب) - بیانیه سازمان جهانی کار در مورد مدیران اصلی و حقوق کار

ج) - بیانیه سه جانبه مدیران در مورد بنگاههای اقتصادی چند ملیتی و سیاستهای اجتماعی

د) - نتیجه گیری درباره توسعه و آموزش منابع انسانی که در جلسه ۸۸ (سال ۲۰۰۰) در کنفرانس جهانی کار مورد قبول واقع شد
تصمیم گیری در مورد قبول طرحهای معین باتوجه به آموزش و توسعه منابع انسانی در ردیف چهارم دستور جلسه قرار گرفت.

I. اهداف، مفاد و تعاریف:

۱ - اعضاء باید بر اساس گفتگوی اجتماعی، توسعه منابع انسانی ملی، سیاستهای آموزش رسمی و غیررسمی و آموزش مداوم و منطبق با سیاستهای اقتصادی، مالی و اجتماعی را مبنای کار خود قرار دهند.

۲ - برای کاربرد این توصیه نامه:

الف) - واژه آموزش مادام العمر دربرگیرنده تمامی فعالیتهای آموزش مهارت در طول زندگی است.

ب) - واژه صلاحیت: دانش، مهارت و فنون کاربردی در رشته خاصی را در بر می گیرد.

ج) - واژه مهارت به معنای مجموعه ای از توانائیهای حرفه ای و شغلی کارگر در سطوح ملی، منطقه ای و بین المللی می باشد.

د) - واژه اشتغالزایی، به مهارت و صلاحیتهای متغیری اطلاق می شود که استعدادهاى افراد را برای بکارگیری فرصتهای آموزش رسمی و غیررسمی موجود، بمنظور نیل به کار شایسته، برای پیشرفت بنگاههای اقتصادی در میان مشاغل مختلف و برای هماهنگی با تغییرات تکنولوژی و شرایط بازار کار افزایش میدهد.

۳ - اعضاء باید سیاستهای توسعه منابع انسانی، آموزش رسمی و غیررسمی و آموزش مادام العمر را بشناسند:

الف) - آموزش مادام العمر و توانمندیهای شغلی بخشی از حوزه سیاستگذاریهای آموزشی و برای ایجاد کار شایسته و در راستای توسعه اقتصادی و اجتماعی پایدارمی باشد.

ب) - به اهداف اقتصادی و اجتماعی، توسعه اقتصادی در راستای جهانی سازی، دانش و مهارت، ارتقاء کار شایسته، حفظ شغل، توسعه اجتماعی، بیمه های اجتماعی و کاهش فقر توجه یکسان داشته باشد.

ج) - اهمیت نوآوری، رقابت جویی، بهره وری، رشد اقتصادی، ایجاد کار شایسته و اشتغال زایی، با رویکرد نوآوری، فرصتهای شغلی جدیدی را بوجود می آورد و روشهای نوینی برای آموزش رسمی، غیررسمی و مهارتهای جدید ایجاد می نماید.

د) - تحول عملکرد اقتصاد غیر رسمی باید گرایش به سوی کار شایسته داشته باشد به عبارات دیگر، سیاستها و برنامه ها باید با هدف ایجاد کار شایسته و فرصتهایی برای آموزش رسمی و غیررسمی توسعه یابند و با تأیید آموزشها و مهارتهای اولیه برای حرکت بسوی اقتصاد رسمی به یاری کارگران و کارفرمایان بشتابند.

و) - رشد و حمایت سرمایه گذاری دولتی و خصوصی برای استفاده از اطلاعات و تبادلات تکنولوژی در آموزش رسمی و غیررسمی و آموزش معلمان، مربیان و استفاده از شبکه مشارکتهای محلی، ملی و بین المللی ضروری است.

ه) - نابرابریها در مشارکت در آموزش رسمی و غیررسمی کاهش یابد.

۴ - اعضاء باید:

الف) - آموزش رسمی و غیررسمی حق همگانی محسوب نموده و در تعامل با شرکای اجتماعی امکان دسترسی برابر آموزشی را برای همگان میسر نمایند.

ب) - آموزش مادام العمر باید مبنای تعهد باشد، دولت با سرمایه گذاری و ایجاد شرایطی برای ترفیع آموزش رسمی و غیررسمی در کلیه سطوح، بنگاههای اقتصادی را با آموزش کارمندان، متعهد به ایجاد فضای کاری ماهر می سازد

II. توسعه و اجرای سیاستهای آموزش رسمی و غیررسمی

۵ - اعضاء باید :

- (الف)** - استراتژی ملی آموزش رسمی و غیررسمی و راهکاری سیاستهای آموزشی در سطوح ملی ' منطقه ای ' محلی و بنگاههای اقتصادی را با مشارکت شرکای اجتماعی تهیه و تدوین نمایند.
- (ب)** - برای جذب بنگاههای اقتصادی به سرمایه گذاری در آموزش رسمی و غیر رسمی، سیاستهای حمایتی - اجتماعی و غیره را توسعه داده و محیط اقتصادی و پویایی را برای این موسسات برای افزایش کارایی و فرهنگ سازی توسعه مهارت ایجاد نماید.
- (ج)** - سیستم ارائه آموزش رسمی و غیررسمی را در سطح ملی تسهیل نماید.
- (د)** - مسئولیت سرمایه گذاری کیفی آموزش و آموزش پیش از کار معلمان و مربیانی ماهر را با رویکرد کار شایسته به عهده بگیرند.
- (ل)** - ساختار شرایط ملی باید به گونه ای باشد تا افراد بر اساس هدایت شغلی آموزش مهارت خاصی را دنبال نمایند چنین روندی آموزش مداوم را تسهیل بخشیده و به بنگاههای اقتصادی و آژانسهای کاریابی بمنظور تطابق عرضه و تقاضای مهارتها ' راهنمایی افراد در انتخاب رشته کمک می کند. این ساختار باید پاسخگوی تغییرات تکنولوژی در روند بازارکار و شناخت تفاوتهای محلی و منطقه ای در سطوح ملی باشد .
- (م)** - گفتگوهای اجتماعی و مذاکرات سه جانبه گرایی - در خصوص آموزش در سطوح بین المللی ' ملی ' منطقه ای ' محلی و بخشی و سطوح بنگاههای اقتصادی بعنوان اصل اساسی برای توسعه سیستمها ' ارتباط برنامه ' کیفیت و سودآوری - تقویت شوند.
- (ن)** - فرصتهای برابر برای زنان و مردان در آموزش رسمی و غیررسمی و آموزش مداوم افزایش یابد.
- (و)** - دستیابی به آموزش رسمی ، غیررسمی و آموزش مداوم برای افراد با (نیازمندیهای خاص شناخته شده ملی) نظیر جوانان، افراد کم مهارت ، معلولان ، مهاجرت کارگران قدیمی ، افراد بومی ، اقلیت نژادی و اجتماعی و برای کارگران بنگاههای اقتصادی کوچک و متوسط در اقتصاد غیر رسمی در بخش روستایی و درخوداشتغالی تسهیل و ترویج شوند.
- (هـ)** - از شرکای اجتماعی در گفتگوهای اجتماعی در خصوص آموزش حمایت نمایند.

ی) - افراد را از طریق آموزش رسمی، غیررسمی و آموزش مادام العمر در راستای توسعه مهارت و کار شایسته تشویق نماید.

۶- (۱) کشور های عضو باید سیستم آموزش رسمی و غیررسمی هماهنگی را با مفهوم آموزش مادام العمر ایجاد نمایند در این سیستم دولت موظف به نظارت بر آموزش رسمی، آموزش پیش از کار و آموزش بیکاران بوده و از سوی دیگر نقش شرکای اجتماعی را در روند روبه رشد آموزشها بویژه نقش کارمندان در ایجاد فرصتهای شغلی برسمیت بشناسند.

(۲) آموزش رسمی و آموزش قبل از کار، شامل آموزشهای اجباری علوم پایه، مهارتهای خواندن و نوشتن و ریاضیات و استفاده مناسب از اطلاعات و تکنولوژی ارتباطات می باشد.

۷- اعضاء باید برای در خصوص سرمایه گذاری در حوزه آموزشهای رسمی و غیر رسمی با کشورها معیارهایی را در نظر بگیرند.

III. آموزش رسمی و آموزش پیش از کار

۸- اعضاء باید:

الف) - نسبت به نقش آموزش رسمی و آموزش پیش از کار با مشارکت شرکای اجتماعی اهمیت خاصی قائل گردد زیرا نقش آموزش را در افزایش توانمندی های شغلی نمی توان انکار کرد.

ب) - برای بزرگسالانی که در زمان جوانی از آموزش رسمی و غیررسمی بهره مند نشده اند راهکارهای آموزشی ویژه ای را در نظر بگیرد

ج) - در حد امکان از اطلاعات جدید و تکنولوژی ارتباطات در یادگیری و آموزش غیررسمی استفاده نمایند.

د) - اعتبارات و اطلاعات شغلی بازارکار و مشاوره شغلی مرتبط با قوانین کار را تضمین نماید.

م) - آموزش رسمی و برنامه های آموزش غیررسمی پیش از کار کاملاً باهم مرتبط بوده و از کیفیت خوبی برخوردارند.

ن) - سیستم آموزشهای رسمی و غیررسمی شغلی برای یافتن فرصتهای مناسب و در راستای توسعه و تضمین مهارتهای مرتبط با بازار کار گسترش یافته اند.

IV. توسعه صلاحیتها

۹) اعضاء باید :

- الف) - 'بناگاههای اقتصادی باید با مشارکت شرکای اجتماعی مهارت فرد را ترویج دهند.
- ب) - نقش شرکای اجتماعی 'بناگاههای اقتصادی و کارگران را در آموزش غیررسمی بشناسند.
- ج) - از ابتکاراتی که توسط شرکای اجتماعی در زمینه آموزش غیررسمی در گفتگوهای دوجانبه ای که شامل مذاکرات سه جانبه گرایی (دولت - کارگر - کارفرما) میباشد حمایت نمایند.
- د) - معیارهای مثبتی را برای انگیزش سرمایه گذاری و مشارکت در آموزش غیررسمی بوجود آورد.
- ر) - آموزشهای کارگاهی شامل آموزشهای رسمی و غیررسمی و تجربیات کاری را اشاعه دهد .
- س) - آموزش کارگاهی را گسترش داده و آموزش غیررسمی را از طرق ذیل گسترش بخشند:
 - I) - بهره گیری از کارهای عملی که مهارت را توسعه می دهد.
 - II) - سازمان دهی آموزش غیررسمی شغلی با مجریان خصوصی و عمومی آموزش غیررسمی و استفاده بیشتر از اطلاعات و تکنولوژی ارتباطات را در اولویت کاری خود منظور نماید.
 - III) - استفاده از شیوه های جدید آموزشی ، سیاستهای اجتماعی مناسب و معیارهای مشارکت در آموزش غیررسمی را متداول سازد.
 - ل) - آموزش و توسعه منابع انسانی کارمندان بخش خصوصی و دولتی را توسعه بخشد.
 - م) - استراتژی فرصتهای برابر 'معیارهای ترویج آموزشهای غیررسمی زنان با رویکرد کاهش تبعیض جنسیتی در بخشهای اقتصادی و برای افراد با نیازهای خاص را توسعه دهند.
 - ن) - فرصتهای برابر دستیابی به راهنمای شغلی و افزایش مهارت کارگران ، آموزش حین خدمت شاغلین را افزایش بخشند.
 - و) - بناگاههای اقتصادی چند ملیتی را برای آموزشهای غیررسمی کارمندان فراخوان نماید.
 - ه) - توسعه سیاستهای آموزش غیررسمی برابر و امکان شناخت نقش شرکای اجتماعی را برای شاغلین مهیا سازد
 - ی) - سیاستهای توانمندی افراد در مدیریت کاری 'خانواده و فواید آموزش مداوم را ترویج نمایند.

۷. آموزشهای غیررسمی در راستای کار شایسته و بیمه های اجتماعی

۱۰ - اعضاء باید :

الف) آموزش غیررسمی بیکاران به ویژه افرادی که در جستجوی راهی برای ورود به بازار کار و افزایش مهارت شغلی، حفظ کار شایسته در بخش خصوصی و دولتی هستند را مسئولیت اولیه دولت محسوب نماید.

ب) نقش شرکای اجتماعی را در حمایت از سیاستهای توسعه منابع انسانی به رسمیت بشناسد.

ج) نقش مدیران محلی و جناحهای علاقه مند را در اجرای برنامه ها تایید کند

VI. ساختار مهارت

- (۱) - معیارهای ساختار مهارت باید بر اساس شرایط ملی باشد ، ساختار مذکور باید دارای مکانیزم کیفی خاص و با مشاوره با شرکای اجتماعی طراحی و تدوین گردد.
- (۲) چنین روشی باید هدفدار ، مغایر با تبعیض جنسیتی و مطابق با استاندارد باشد.
- (۳) ساختار ملی باید شامل سیستم کیفی باشد که مهارت را در میان بخشها ، صنایع ، بنگاههای اقتصادی و مؤسسات آموزشی گوناگون تضمین نماید.
- (۱۲) - مفاد ویژه ای باید برای شناخت و تضمین مهارت و ارزیابی کارگران مهاجر طراحی شود.

VII. مجریان آموزش غیررسمی

- (۱۳) - اعضاء باید مفاد آموزش غیررسمی و استاندارد های کیفی را با همکاری شرکای اجتماعی و مطابق با نیازهای مختلف افراد و بنگاههای اقتصادی شناسایی و تغییرات مهارتها و ساختار نظارت کیفی ملی را تهیه و تدوین نمایند

(۱۴) - اعضاء باید :

- الف) - ساختاری برای ضمانت کیفی مهارت مجریان آموزش غیررسمی تهیه نمایند.
- ب) - نقش دولت و شرکای اجتماعی در ارتقاء گستره و تنوع آموزش غیررسمی را بشناسد.
- ج) - نظارت کیفی در سیستم عمومی و ارتقاء پیشرفت بازار آموزش غیررسمی، خصوصی و ارزیابی نتایج آموزش رسمی و غیررسمی را مورد بررسی قرار دهند.
- د) - استانداردهای کیفی را برای مربیان توسعه داده و فرصتهایی را برای آشنایی آنها با این استانداردها بوجود آورند.

VIII. راهبردهای حرفه ای و سرویسهای حمایتی آموزش غیررسمی

۱۵ - اعضاء باید :

- الف) - روشهای کاریابی و سرویسهای حمایت آموزش غیررسمی را در جامعه ' با دستیابی به راهبرد و اطلاعات شغلی و حرفه ای ' خدمات کاریابی تسهیل نمایند.
- ب) - استفاده از اطلاعات و تکنولوژی ارتباطات و نظام آموزشی سنتی ' سرویسهای حمایت آموزش غیررسمی را امکان پذیر می سازد.
- ج) - در تعامل با شرکای اجتماعی ' قوانین و مسئولیتهای شغلی ' مجریان آموزش غیررسمی و دیگر مجریان خدمات مرتبط را با توجه به راهنما و اطلاعات شغلی به رسمیت بشناسند.
- د) - راهکاری برای کارآفرینی تهیه نموده مهارتهای کارآفرینی را ارتقاء داده و آگاهی مربیان و معلمان را نسبت به اهمیت نقش بنگاههای اقتصادی و سایر عوامل مؤثر در ایجاد و رشد کار شایسته افزایش دهند .

IX. پژوهش در حوزه توسعه منابع انسانی ' آموزش رسمی ، غیررسمی و آموزش مادام العمر

- ۱۶) - اعضاء باید تأثیر سیاستهای آموزش رسمی ، غیررسمی و آموزشهای مادام العمر در دستیابی به اهداف توسعه انسانی مثل ایجاد کار شایسته و ریشه کنی فقر ' را ارزیابی نمایند.
- ۱۷) - اعضاء باید ضمن گسترش ظرفیتهای ملی به شرکای اجتماعی در فرایند تحلیل بازارکار و توسعه منابع انسانی و آموزش غیررسمی امکان پیشرفت دهد.
- ۱۸) - اعضاء باید :

 - الف) - زمانیکه ارزیابی منظم جمعیت را سازمان دهی می کنند موظفند اطلاعاتی را خصوص پراکندگی جنسیتی ' سن و دیگر شاخصهای اجتماعی اقتصادی ' در سطوح آموزشی ' مهارتی ' فعالیتهای آموزش غیررسمی ، اشتغال و درآمد جمع آوری نمایند '
 - ب) - اطلاعات و شاخص های کمی ' عدم تراکم جنسیتی ' سن و دیگر شاخصه ها در سیستم آموزش غیررسمی ملی و جمع آوری اطلاعات در آموزش غیررسمی در بخش خصوصی را با در نظر گرفتن تأثیر جمع آوری اطلاعات در بنگاههای اقتصادی بررسی نماید.
 - ج) - اطلاعات در مورد مهارت و برآورد روند بازارکار از منابع گوناگون ' شامل مطالعات مربوط به پراکندگی جغرافیایی نیروی بازار کار و عدم تمرکز بر رده بندی مشاغل سنتی را جمع آوری نمایند.

- ۱۹) - اعضاء باید با مشاوره با شرکای اجتماعی و با در نظر گرفتن تأثیر جمع آوری اطلاعات از بنگاههای اقتصادی ' پژوهش توسعه منابع انسانی از آموزش غیررسمی حمایت نماید که میتواند شامل موارد زیر باشد :

 - الف) - یادگیری و آموزش غیررسمی روشها ' شامل استفاده از اطلاعات و تکنولوژی ارتباطات در آموزش غیررسمی
 - ب) - شناخت مهارت و ساختار آن
 - ج) - سیاست ' استراتژی و ساختارهای توسعه منابع انسانی و آموزش غیررسمی

- (د) - سرمایه گذاری در آموزش غیررسمی و بهره وری آموزش غیررسمی
- (م) - تشخیص ' تعیین و تخمین روشهای عرضه و تقاضای مهارت در بازار کار
- (ن) - تشخیص و مبارزه با تبعیضهای جنسیتی در حمایت از شایسته سالاری
- (و) - تشخیص و جلوگیری از موانع در دستیابی آموزش غیررسمی و آموزش رسمی
- (ی) - تهیه و انتشار گزارشها و مستندسازی سیاستها و ارزیابیهای اطلاعات موجود
- (۲۰) - اعضاء باید از اطلاعات بدست آمده از طریق پژوهش ' برای راهبرد مقاصد ' حفظ و ارزیابی برنامه ها استفاده نمایند.

X. همکاریهای فنی و بین المللی

- (۲۱) - همکاریهای فنی و بین المللی در توسعه منابع انسانی آموزش رسمی، غیررسمی و آموزش مادام العمر باید :
- (الف) - مکانیزمهایی را بوجود آورد که باعث کاهش اثر متقابل مهاجرت افراد ماهر در کشورهای در حال توسعه شوند که این مکانیزمها میتواند شامل شناسایی استراتژیهای توسعه منابع انسانی، رشد اقتصادی و فرایند حفظ کارگران ماهردر کشورهای مهاجر پذیر باشد.
- (ب) - فرصتهای برابر شغلی در کسب کار شایسته برای زنان و مردان بوجود آورد.
- (ج) - ظرفیت سازی ملی را برای اصلاح و توسعه برنامه و سیاستهای آموزش غیررسمی - شامل : توسعه گفتگوی اجتماعی و ایجاد مشارکت در آموزش غیررسمی - را ارتقاء دهد.
- (د) - توسعه کاریابی، کار شایسته و تجربیات مشترک در زمینه عملکرد بین المللی را ترویج نماید.
- (م) - ظرفیت شرکای اجتماعی را برای مشارکت در سیاستهای آموزش مادام العمر بخصوص در ارتباط با اقتصادی منطقه ای ' مهاجرت و تشکیل جوامع چند فرهنگی تقویت نماید.
- (ن) - شناسایی مهارتهای ملی و بین المللی را اشاعه نماید.
- (و) - همکاریهای مالی و فنی کشورهای در حال توسعه را افزایش داده ، برنامه و سیاستهای مرتبط با آموزش رسمی، غیررسمی و آموزش مادام العمر را در مرکز سیاستهای توسعه ای و در سطح مؤسسات مالی بین المللی و آژانسهای سرمایه گذاری ارتقاء دهند.
- (ه) - از روشهای خلاق برای توسعه منابع انسانی استفاده نماید.
- (ی) - از همکاری میان دولتها ' شرکای اجتماعی ' بخش خصوصی و سازمانهای بین المللی در کلیه موضوعات سند حاضر استفاده نماید.

XI. بند نهایی

- (۲۲) - توصیه نامه فعلی نسخه اصلاحی توصیه نامه توسعه منابع انسانی ۱۹۷۵ می باشد.