



Препорака бр. 195

Препорака за развој на човечки ресурси, 2004 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата деведесет и втора седница на 1 јуни 2004 година, и

Констатирајќи дека образованието, обуката и доживотното учење имаат значаен придонес за унапредувањето на интересите на поединците, претпријатијата, економијата и општеството како целина, особено земајќи го предвид пресудното значење на постигнувањето целосна вработеност, искоренување на сиромаштијата, социјална вклученост и одржлив економски раст на светската економија, и

Повикувајќи ги владите, работодавачите и работниците да ги обноват своите заложби за доживотно учење: владите преку вложување и создавање услови за зајакнување на образованието и обуката на сите нивоа; претпријатијата преку обучување на своите вработени; и поединците преку искористување на можностите за образование, обука и доживотно учење, и

Констатирајќи дека образованието, обуката и доживотното учење имаат фундаментално значење и треба да претставуваат составен дел на, и да бидат во согласност со сеопфатни економски, фискални и социјални политики и програми и политиките и програмите за пазарот на трудот што се важни за одржливиот економски раст, создавањето вработувања и социјален развој, и

Констатирајќи дека на голем број земји во развој им е потребна поддршка во изготвувањето, финансирањето и спроведувањето соодветни политики за образование и обука за остварување на човечкиот развој, економскиот раст и растот на вработеноста, како и за искоренување на сиромаштијата, и

Констатирајќи дека образованието, обуката и доживотното учење се фактори што придонесуваат за личниот развој, пристапот до култура и активно граѓанство, и

Потсетувајќи дека остварувањето пристојна работа за работниците, без оглед на тоа каде се наоѓаат, е примарна цел на Меѓународната организација на трудот, и

Земајќи ги предвид правата и принципите што се вградени во релевантните инструменти на Меѓународната организација на трудот, особено во:

(а) Конвенцијата за развој на човечки ресурси, 1975 г.; Конвенцијата и Препораката за политиката за вработување, 1964 г.; Препораката за политиката за вработување (дополнителни одредби), 1984 г.; и Конвенцијата и Препораката за платено отсуство заради образование, 1974 г.;

(б) Декларацијата на МОТ за основните принципи и права на работа;

(в) Трипартитната декларација за принципите што се однесуваат на мултинационалните претпријатија и социјалната политика;

(г) заклучоците во врска со обуката и развојот на човечките ресурси, донесени на 88-та седница (2000 г.) на Меѓународната конференција на трудот, и



Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на обуката и развојот на човечките ресурси, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака;

на седумнаесетти јуни, две илјади и четврта година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за развој на човечки ресурси, 2004 г.

I. ЦЕЛ, ОПФАТ И ДЕФИНИЦИИ

1. Членките треба, врз основа на социјален дијалог, да формулираат, да применуваат и да вршат преглед на политики за развој на човечките ресурси, образование, обука и доживотно учење што се во согласност со економските, фискалните и социјалните политики.

2. За целите на оваа Препорака:

(а) поимот *доживотно учење* ги опфаќа сите активности за учење што се преземаат во текот на целиот живот за развој на компетенциите и квалификациите;

(б) поимот *компетенции* ги опфаќа знаењето, вештините и практичното искуство што се применуваат и што се усовршуваат во определен контекст;

(в) поимот *квалификации* значи формален израз на стручните или професионалните способности на работникот што се признаени на меѓународно, национално или на ниво на сектор;

(г) поимот *вработливост* се однесува на преносните компетенции и квалификации што ја зајакнуваат способноста на поединецот да ги искористува достапните можности за образование и обука за да обезбеди и за да задржи пристојна работа, да напредува во рамките на претпријатието и меѓу работните места и за да се справи со промените на технологијата и на условите на пазарот на трудот.

3. Членките треба да утврдат политики за развој на човечките ресурси, образование, обука и доживотно учење што:

(а) овозможуваат доживотно учење и вработливост како дел од низата мерки на политиките што се наменети за создавање пристојни работни места, како и за постигнување одржлив економски и социјален развој;

(б) им придаваат еднакво значење на економските и социјалните цели, го нагласуваат одржливиот економски развој во контекст на економијата што е предмет на глобализацијата и општеството што се заснова врз знаење и вештини, како и на развојот на компетенциите, унапредувањето на пристојната работа, задржувањето на работата, социјалната вклученост и намалувањето на сиромаштијата;

(в) ја нагласуваат важноста на иновациите, конкурентноста, продуктивноста, растот на економијата, отворањето пристојни работни места и вработливоста на луѓето, сметајќи дека иновациите создаваат нови можности за вработување и бараат нови пристапи кон образованието и обуката за задоволување на побарувачката за нови вештини;



(г) се занимаваат со предизвикот на трансформирање на активностите во неформалната економија во пристојна работа што е целосно интегрирана во главните текови на економскиот живот; политиките и програмите треба да се развиваат за целите на отворањето пристојни работни места и можности за образование и обука, како и за потврдување на претходно стекнатото знаење и вештините за да им се помогне на работниците и работодавачите при преминот во формалната економија;

(д) ги промовираат и ги одржуваат јавните и приватните инвестиции во потребната инфраструктура за искористување на информатичката и комуникациската технологија во образованието и обуката, како и во обуката на наставниците и обучувачите, користејќи локални, национални и меѓународни мрежи за соработка;

(ѓ) ја намалуваат нерамноправноста во однос на учеството во образованието и обуката.

4. Членките треба:

(а) да им го признаат на сите правото на образование и обука и, во соработка со социјалните партнери, да работат на осигурување на пристапот до доживотното учење за сите;

(б) да признаат дека остварувањето на доживотното учење треба да се заснова врз јасни заложби: на владите преку вложување и создавање услови за зајакнување на образованието и обуката на сите нивоа; на претпријатијата преку обучување на своите вработени; и на поединците преку развивање на своите компетенции и кариери.

II. РАЗВОЈ И СПРОВЕДУВАЊЕ НА ПОЛИТИКИТЕ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА

5. Членките треба:

(а) да утврдат, со вклучување на социјалните партнери, национална стратегија за образование и обука, како и да воспостават рамка за водење на политиките за обука на национално, регионално и локално ниво, како и на ниво на сектор и претпријатие;

(б) да развиваат социјални и други политики за поддршка и да креираат економско окружување и стимулации за да ги поттикнат претпријатијата да вложуваат во образование и обука, поединците да ги развиваат своите компетенции и кариери и да ги оспособат и да ги мотивираат сите да учествуваат во програмите за образование и обука;

(в) да го овозможат развојот на систем за образование и обука што е во согласност со националните услови и практики;

(г) да ја преземат примарната одговорност за вложување во квалитетно образование и обука пред вработувањето, препознавајќи дека квалификуваните наставници и обучувачи што работат под пристојни услови се од суштинско значење;

(д) да воспостават национална рамка на квалификации за овозможување на доживотното учење, помагање на претпријатијата и агенциите за вработување да ги усогласат понудата и побарувачката на вештини, водење на поединците при вршењето на изборот на обуката и кариерата и олеснување на признавањето на претходното образование и претходно стекнатите вештини, компетенции и искуства; оваа рамка треба да одговори на променливите технологии и



трендовите на пазарот на трудот и да ги препознае регионалните и локалните разлики, без да ја изгуби транспарентноста на националното ниво;

(f) да ги зајакнуваат социјалниот дијалог и колективното договарање на меѓународно, национално, регионално и локално ниво, како и на ниво на сектор и претпријатие како основен принцип за развој на системот и за релевантноста, квалитетот и исплатливоста на програмите;

(e) да промовираат еднакви можности за жените и мажите во однос на образованието, обуката и доживотното учење;

(ж) да го унапредуваат пристапот до образование, обука и доживотно учење за луѓето со посебни потреби што се утврдени на национално ниво, како што се младите, луѓето со пониско ниво на квалификации, лицата со попречености, мигрантите, повозрасните работници, домородното население, етничките малцинства и социјално исклучените лица; и за работниците во малите и средните претпријатија, во неформалната економија, во руралниот сектор и самовработените лица;

(з) да им обезбедат поддршка на социјалните партнери за да им овозможат да учествуваат во социјалниот дијалог во врска со обуката;

(с) да ги поддржат и да им помогнат на поединците, преку политики и програми за образование, обука и доживотно учење и други политики и програми, да развиваат и да применуваат претприемачки вештини за креирање пристојна работа за себе и за останатите.

6.

(1) Членките треба да воспостават, да одржуваат и да подобруваат координиран систем за образование и обука во рамките на концептот за доживотно учење, земајќи ја предвид примарната одговорност на владата за образование и обука пред вработувањето и за обучување на невработените, како и препознавајќи ја улогата на социјалните партнери во натамошното усовршување, особено клучната улога на работодавачите за обезбедување можности за стекнување работно искуство.

(2) Образованието и обуката пред вработувањето вклучуваат задолжително основно образование што опфаќа основно знаење, писменост и математички способности и соодветно користење на информатичко-комуникациската технологија.

7. Членките треба да ги разгледаат стандардите во однос на споредливите земји, региони и сектори при носењето на одлуките за вложување во образованието и обуката.

III. ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА ПРЕД ВРАБОТУВАЊЕ

8. Членките треба:

(a) да ја прифатат својата одговорност за образованието и обуката пред вработување и, во соработка со социјалните партнери, да го подобрат пристапот до нив за сите заради зголемување на вработливоста и овозможување на социјалната вклученост;

(б) да развиваат методи за неформално образование и обука, особено за возрасните лица што во својата младост биле лишени од можности за образование и обука;



(в) да го поттикнуваат користењето на новите информатичко-комуникациски технологии во учењето и обуката во онаа мера во којашто тоа е можно;

(г) да осигурат обезбедување информации и упатства за професионална ориентација, пазарот на трудот и развојот на кариерата и советување за вработување, дополнети со информации за правата и обврските на сите засегнати страни во согласност со законите и другите форми на прописи во областа на трудот;

(д) да осигурат дека програмите за образование и обука пред вработување се релевантни и дека се одржува нивниот квалитет;

(е) да осигурат дека се развиваат и се зајакнуваат системи за стручно образование и обука за обезбедување соодветни можности за развој и сертификација на вештини што имаат значење за пазарот на трудот.

IV. РАЗВОЈ НА КОМПЕТЕНЦИИ

9. Членките треба:

(а) да го унапредуваат, со вклучување на социјалните партнери, тековното идентификување на трендовите во однос на компетенциите што им се потребни на поединците, претпријатијата, економијата и општеството како целина;

(б) да ја препознаат улогата на социјалните партнери, претпријатијата и работниците во обуката;

(в) да ги поддржат иницијативите на социјалните партнери во областа на обуката во бипартитниот дијалог, вклучувајќи го колективното договарање;

(г) да обезбедат позитивни мерки за стимулирање вложување и учество во обука;

(д) да го признаат учењето на работното место, вклучувајќи го формалното и неформалното учење, и работното искуство;

(е) да го промовираат ширењето на учењето и обуката на работното место преку:

(i) искористување на најквалитетните работни искуства со коишто се подобруваат вештините;

(ii) организирање обука на, и надвор од работното место со јавни и приватни даватели на обука и поголемо искористување на информатичко-комуникациската технологија; и

(iii) користење на новите форми на учење заедно со соодветни социјални политики и мерки за овозможување на учеството во обуката;

(е) да ги охрабрат јавните и приватните работодавачи да ги усвојуваат најдобрите практики за развој на човечките ресурси;

(ж) да развиваат стратегии, мерки и програми за еднакви можности за промовирање и спроведување обуки за жени, како и за посебни групи и економски сектори, и за луѓето со посебни потреби, за целите на намалувањето на нееднаквоста;



(з) да промовираат еднакви можности за, и пристап до услуги за кариерно насочување и усовршување на вештините за сите работници, како и поддршка за преквалификација на работниците чиишто работни места се загорзени;

(с) да ги повикаат мултинационалните претпријатија да обезбедат обука за сите нивоа на своите вработени во матичната земја и во земјите-домаќини, за исполнување на потребите на претпријатијата и придонесување за развој на земјата;

(и) да го промовираат развојот на правични политики и можности за обука за сите вработени во јавниот сектор, препознавајќи ја улогата на социјалните партнери во овој сектор;

(ј) да промовираат политики за поддршка што ќе им овозможат на поединците да ги усогласат своите семејни и работни обврски со интересите за доживотно учење.

V. ОБУКА ЗА ПРИСТОЈНА РАБОТА И СОЦИЈАЛНО ВКЛУЧУВАЊЕ

10. Членките треба да ја признаат:

(а) примарната одговорност на владата за обуката на невработените, оние што сакаат да се вклучат или да се вратат на пазарот на трудот и за луѓето со посебни потреби, за развој и зголемување на нивната вработливост за обезбедување пристојна работа, во приватниот и во јавниот сектор, преку мерки како што се стимулациите и помошта;

(б) улогата на социјалните партнери во поддржувањето, преку политики за развој на човечките ресурси и други мерки, на вработувањето на невработените и луѓето со посебни потреби;

(в) улогата на локалните власти и заедници и на другите заинтересирани страни во спроведувањето програми за луѓето со посебни потреби.

VI. РАМКА ЗА ПРИЗНАВАЊЕ И СЕРТИФИКАЦИЈА НА ВЕШТИНИТЕ

11. (1) Треба да се донесат мерки, во консултација со социјалните партнери и користејќи ја националната рамка на квалификации, за промовирање на развојот, спроведувањето и финансирањето транспарентен механизам за оценување, сертификација и признавање на вештините, вклучувајќи го претходното образование и претходно стекнатото искуство, без оглед на тоа во која земја биле стекнати и дали биле стекнати формално или неформално.

(2) Таквата методологија за оценување треба да биде објективна, недискриминаторска и поврзана со стандардите.

(3) Националната рамка треба да вклучува веродостоен систем за сертификација што ќе осигури дека вештините се преносни и се признаваат во сите сектори, индустрии, претпријатија и образовни установи.

12. Треба да се усвојат посебни прописи за осигурување на признавањето и сертификацијата на вештините и квалификациите на работниците мигранти.

VII. ДАВАТЕЛИ НА ОБУКА



13. Членките треба, во соработка со социјалните партнери, да го промовираат обезбедувањето разновидни обуки за исполнување на различните потреби на поединците и претпријатијата и за осигурување висококвалитетни стандарди, признавање и преносливост на компетенциите и квалификациите во рамките на националната рамка за осигурување на квалитетот.

14. Членките треба:

(а) да воспостават рамка за сертификација на квалификациите на давателите на обука;

(б) да ги утврдат улогите на владата и на социјалните партнери во промовирањето на ширењето и диверзификацијата на обуката;

(в) да го вклучат осигурувањето на квалитетот во јавниот систем и да го промовираат неговиот развој во рамките на приватниот пазар на обуки и да ги оценуваат исходите на образованието и обуката;

(г) да изготват стандарди за квалитет за обучувачите и да создадат можности за обучувачите да ги исполнат таквите стандарди.

VIII. УСЛУГИ ЗА ПОДДРШКА ЗА КАРИЕРНО НАСОЧУВАЊЕ И ОБУКА

15. Членките треба:

(а) да му осигурат и да му овозможат на поединецот, во текот на целиот живот, учество во, и пристап до информации, професионална ориентација и кариерно насочување, услуги за вработување и помош во техниките за барање работа и услуги за поддршка на обуката;

(б) да го промовираат и да го овозможат користењето на информатичко-комуникациската технологија, како и на традиционалните најдобри практики за професионална ориентација, кариерно насочување и услуги за поддршка на обуката;

(в) да ги утврдат, во консултации со социјалните партнери, улогите и одговорностите на службите за вработување, давателите на обуки и останатите релевантни даватели на услуги во врска со професионалната ориентација и кариерното насочување;

(г) да обезбедуваат информации и насоки за претприемништвото, да ги промовираат претприемачките вештини и да ја подигнуваат свеста меѓу едукаторите и обучувачите за важната улога на претпријатијата, меѓу другите, во создавањето раст и пристојна работа.

IX. ИСТРАЖУВАЊЕ ВО ОБЛАСТА НА РАЗВОЈОТ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ, ОБРАЗОВАНИЕТО, ОБУКАТА И ДОЖИВОТНОТО УЧЕЊЕ

16. Членките треба да го оценат влијанието на своите политики за образование, обука и доживотно учење врз постигнатиот напредок во однос на постигнувањето на поопштите цели на човечкиот развој, како што се создавањето пристојни вработување и искоренувањето на сиромаштијата.

17. Членките треба да ги развијат своите национални капацитети, како и да го овозможат и да го помогнат развојот на капацитетите на социјалните партнери, за анализирање на трендовите на пазарот на трудот и на развојот на човечките ресурси и обуката.



18. Членките треба:

(а) да собираат информации, категоризирани според полот, возраста и други посебни социо-економски карактеристики, за нивоата на образование, квалификациите, активностите за обука, и за вработеноста и приходите, особено при организирањето на редовните анкетни истражувања на населението, така што ќе може да се утврдат трендовите и да се врши компаративна анализа за обезбедување насоки за креирањето на политиките;

(б) да воспостават бази на податоци и квантитативни и квалитативни показатели, категоризирани според полот, возраста и други карактеристики, за националниот систем за обука и да собираат податоци за обуката во приватниот сектор, земајќи го предвид влијанието на собирањето на податоците врз претпријатијата;

(в) да собираат информации за компетенциите и новите трендови на пазарот на трудот од повеќе различни извори, вклучувајќи лонгитудинални истражувања, што не се ограничени на традиционалните класификации на занимањата.

19. Членките треба, во консултации со социјалните партнери и земајќи го предвид влијанието на собирањето на податоците врз претпријатијата, да го поддржат и да го овозможат истражувањето на развојот на човечките ресурси и обуката, што би можело да вклучува:

(а) методологии за учење и обука, вклучувајќи ја употребата на информатичко-комуникациската технологија во обуката;

(б) рамки за признавање вештини и квалификации;

(в) политики, стратегии и рамки за развој на човечките ресурси и обука;

(г) вложување во обука, како и ефективноста и влијанието на обуката;

(д) идентификација, мерење и прогнозирање на трендовите во понудата и побарувачката на компетенции и квалификации на пазарот на трудот;

(е) идентификување и надминување на пречките за пристап до обука и образование;

(ж) идентификување и надминување на родовата пристрасност при оценувањето на компетенциите;

(з) изготвување, објавување и дисеминација на извештаи и документација за политиките, анкетните истражувања и достапните податоци.

20. Членките треба да ги користат информациите што се добиени преку истражувањата за обезбедување насоки за планирање, спроведување и оценување на програмите.

X. МЕЃУНАРОДНА И ТЕХНИЧКА СОРАБОТКА

21. Меѓународната и техничката соработка во развојот на човечките ресурси, образованието, обуката и доживотното учење треба:

(а) да развива механизми за ублажување на негативното влијание врз земјите во развој на одливот на квалификуваните лица преку миграцијата, вклучувајќи мерки за зајакнување на системите за



развој на човечките ресурси во земјите на потекло, препознавајќи дека креирањето поволни услови за економски раст, инвестициите, креирањето пристojни вработувања и човечкиот развој ќе имаат позитивен ефект врз задржувањето на квалификуваната работна сила;

(б) да промовира поголеми можности за жените и мажите за добивање пристojна работа;

(в) да промовира градење на националните капацитети за реформирање и развој на политиките и програмите за обука, вклучувајќи го градењето на капацитетите за социјален дијалог и градењето партнерски односи во обуката;

(г) да го промовира развојот на претприемништвото и пристojната работа и размената на искуствата за меѓународните најдобри практики;

(д) да го зајакнува капацитетот на социјалните партнери за придонесување за динамичките политики за доживотно учење, особено во однос на новите димензии на регионалното економско интегрирање, миграциите и појавата на мултикултурното општество;

(е) да го промовира признавањето и преносливоста на вештините, компетенциите и квалификациите на национално и меѓународно ниво;

(ж) да ги зголеми техничката и финансиската помош за земјите во развој и да промовира, на нивото на меѓународните финансиски институции и агенции за финансирање, кохерентни политики и програми што ги поставуваат образованието, обуката и доживотното учење во центарот на развојните политики;

(з) да ги земе предвид посебните проблеми на задолжените земји во развој, да истражува и да применува иновативни методи за обезбедување дополнителни средства за развој на човечките ресурси;

(3) да ја промовира соработката меѓу владите и меѓу нив и социјалните партнери, приватниот сектор и меѓународните организации за сите останати прашања и стратегии што се опфатени во овој инструмент.