

**Regeringens proposition till Riksdagen med anledning  
av den rekommendation om utveckling av mänskliga re-  
surser som antagits av 92 Internationella arbetskonferen-  
sen**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

Internationella arbetsorganisationens (ILO) allmänna konferens antog 2004 en rekommendation om utveckling av mänskliga resurser, genom vilken rekommendationen från 1975 om yrkesvägledningens och yrkesutbildningens roll vid utvecklingen av mänskliga resurser revideras. Syftet med den nya rekommendationen är att betona vilken betydelse undervisning, utbildning och livslångt lärande har vid utvecklingen av mänskliga resurser och att utöka befolkningens möjligheter att skaffa kompetens och påverka.

Målen i rekommendationen gäller utarbetandet och genomförandet av politiska riktlinjer för undervisning, utbildning och livslångt lärande, främjandet av arbetslivsträning och annan utbildning samt utveckling och erkännande av kompetens. Den strävar efter att främja jämställdheten mellan män och kvinnor, karriärutvecklingen, möjligheterna att hitta en balans mellan arbete och familjeliv samt betona sambandet mellan utbildning och arbetsliv. I rekommendationen betonas ytterligare informations- och kommunikationsteknologins betydelse, tas hänsyn till behoven bland personer som befinner sig utanför arbetskraften och hör till de mest utsatta och problemet med kompetensflykt i u-

länderna, vilket beror på att den utbildade delen av befolkningen flyttar från landet.

I propositionen föreslås att rekommendationen om utveckling av mänskliga resurser tillkännages riksdagen för att i nödvändiga delar beaktas i kommande lagstiftningsarbete.

Målen i rekommendationen stämmer överens med Finlands mål för utbildning och livslångt lärande. Finlands vuxenutbildningsstrategi för tiden fram till 2010 baserar sig i enlighet med rekommendationen på idén om livslångt lärande. I enlighet med rekommendationen har en växelverkan mellan utbildning och arbetsliv tryggats under år av konstruktiva reformer. Det yrkesexamenssystem som togs i bruk 1994 motsvarar rekommendationens mål för hur kompetens skall erkännas och främjas. Enligt både arbetsavtalslagen och den senaste inkomstpolitiska lösningen för åren 2005–2007, enligt vilken målet bör vara att arbetstagare som hotas av uppsägning på grund av produktionsmässiga eller ekonomiska orsaker garanteras möjligheter att hitta en ny arbetsplats med hjälp av utbildning, skall arbetstagarnas kompetens utvecklas.

## ALLMÅN MOTIVERING

### 1 Beredningen av propositionen

ILO:s förvaltningsråd beslöt 2001 att ta med en revidering av rekommendation nr 150 från 1975 på dagordningen för 2004 års arbetskonferens. Rekommendationen gäller yrkesvägledningens och yrkesutbildningens roll vid utvecklingen av mänskliga resurser. Enligt förvaltningsrådet har rekommendationen numera mist sin betydelse och bör förnyas med ett dokument som styr medlemsländerna vid utvecklingen och stärkandet av mänskliga resurser.

Rekommendationen om utvecklingen av mänskliga resurser antogs vid Internationella arbetskonferensen med rösterna 338-93-14. För godkännande röstade bl.a. representanterna för Finlands regering och arbetstagare. Mot ett godkännande av rekommendationen röstare arbetsgivarna, som ansåg att det genom rekommendationen görs försök att styra kollektivavtalsverksamheten. Den godkända rekommendationen är till sin natur en internationellt erkänd beskrivning av god praxis, som inte skapar bindande materiella förpliktelser, utan strävar efter att styra de politiska val som görs i medlemsstaterna. Enligt ILO:s grundstadga förpliktar en rekommendation som godkänts vid arbetskonferensen medlemsstaterna till att förelägga lagstiftande och andra statliga institutioner rekommendationen för eventuella åtgärder i lagstiftningen eller andra åtgärder.

För utarbetandet av regeringens proposition har utlåtande lämnats av undervisningsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, arbetsministeriet, Finlands Näringsliv EK, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf, AKAVA rf, Statens arbetsmarknadsverk, Kommunala arbetsmarknadsverket och Företagarna i Finland rf.

I utlåtandena konstateras att målen i rekommendationen är förenliga med målen i Finlands lagstiftning och de utbildningspolitiska målen. Finlands Näringsliv konstaterar

dock att den regionala och lokala tillämpningen av den nationella utbildningsstrategin i Finland inte i enlighet med rekommendationen har genomförts i samarbete med arbetsmarknadsorganisationerna och att ett rationellt kompetenssystem först nu är under beredning. Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf framhåller vikten av utbildningsplatser för unga som en förutsättning för den kompetens som krävs i arbetslivet och konstaterar att resurserna för en aktiv arbetskraftspolitik är knappa jämfört med i de övriga nordiska länderna.

Denna proposition har godkänts i Finlands ILO-delegation.

### 2 Nuläge och rekommendationens betydelse

Rekommendation nr 150 från 1975 avspeglar den planeringscentrerade ekonomiska, samhälls- och industrialiseringspolitik som fördes då kommunikations- och informationsteknologierna ännu var nya och största delen av arbetskraften arbetade i stabila anställningsförhållanden. De många målen i rekommendationen gäller bl.a. yrkesvägledning, yrkesutbildning, program som utarbetats för vissa ekonomiska branscher och insatser för olika utsatta befolkningsgrupper.

Den nya rekommendationen nr 195 framhåller vikten av undervisning och utbildning som huvudinstrument vid utvecklingen av mänskliga resurser och arbetsmarknadsparternas roll vid utvecklingen av den infrastruktur som behövs för utbildning och livslångt lärande. Med begreppet utbildning förstås i rekommendationen all utbildning, dvs. grundskola, allmänbildande utbildning och yrkesutbildning samt arbetslivsträning. I rekommendationen erkänns betydelsen av livslångt lärande för arbetstagarens personliga utveckling och sysselsättning. Dessutom behandlas parternas rättigheter och skyldigheter, investeringar och tekniska samarbete.

Målen i rekommendationen är förenliga med målen för Finlands utbildningspolitik. I Finland motsvarar bl.a. systemet med fristående examina rekommendationens mål för erkännande och främjande av icke formell inläring. I enlighet med rekommendationen är även arbetslivet i praktiken allt mer involverat i utbildningen bl.a. via läroavtalsutbildningen, ovan nämnda fristående examina och

perioderna av inläring i arbetet i yrkesutbildningen på andra stadiet. I Finland går man också in för att utbilda arbetsplatshandledare.

### 3 Propositionens konsekvenser

Propositionen har inga omedelbara ekonomiska eller organisatoriska konsekvenser.

## DETALJMOTIVERING

### 1 Rekommendationens innehåll

Rekommendationens innehåll är omfattande och detaljerat. Den bärande tanken är att var och en skall ha rätt till utbildning och livslångt lärande. Målen i rekommendationen hänför sig till regeringarnas och arbetsmarknadsparternas roll i anslutning till de politiska riktlinjerna och planerna för utbildning, till arbetslivsträning och annan utbildning, kompetensutveckling, utbildningens betydelse för möjligheterna att få ett anständigt arbete och för social delaktighet, erkännande av kompetens, utbildningsanordnarnas kvalifikationer, yrkesvägledning, forskning och internationellt samarbete.

#### 1.1 Rekommendationens förhållande till lagstiftningen i Finland

Liksom konstateras ovan i delen Propositionens huvudsakliga innehåll motsvarar Finlands mål för utbildning och livslångt lärande målen i rekommendationen. I Finland är utbildning en grundläggande rättighet, som är inskriven i grundlagen (731/1999). Efter grundskolestadiet är utbildningen i huvudsak gratis och berättigar till studiestöd från staten. Med nationella utbildningspolitiska medel skall säkerställas att alla kan skaffa sig kunskaper och färdigheter och bli kunniga, demokratiska och toleranta medborgare. Detta förverkligas genom att varje medborgare oberoende av kön, boningsort, ålder, språk och ekonomisk ställning garanteras möjlighet

till utbildning. Verksamheten bygger på principen om livslångt lärande och sker i samarbete med arbetsmarknaden och andra centrala aktörer i samhället.

Utbildningssystemet i Finland består av allmänbildande grundutbildning, utbildning på andra stadiet, till vilken hör yrkesutbildning och gymnasieutbildning samt utbildning på högsta nivå i yrkeshögskolor och universitet. Vuxenutbildning finns på alla utbildningsnivåer.

Vår lagstiftning erkänner även inläring på arbetsplatserna. Yrkesinriktade grundexamen för vuxna som avläggs som fristående examina, yrkesexamen och specialyrkesexamen kan avläggas oberoende av på vilket sätt yrkeskickligheten skaffats.

Finlands vuxenutbildningsstrategi bygger på idén om livslångt lärande och sträcker sig fram till 2010. Målet för strategin är att konkretisera politiken för livslångt lärande, trygga tillgången på arbetskraft och arbetskraftens kompetens, stärka den ekonomiska konkurrenskraften, stödja verksamheten i medborgarsamhället, främja jämlikhet i vuxenutbildningen och tillgången på vuxenutbildning, trygga en tillräcklig och stabil finansieringsnivå samt stärka styrningen av vuxenutbildningen som helhet. Läroanstalter som specialiserat sig på vuxenutbildning erbjuder både allmänbildande och yrkesinriktad grundutbildning och fortbildning.

I enlighet med rekommendationen hör inläring i arbetet i ökande grad i synnerhet till den finländska yrkesutbildningen. Enligt den utvecklingsplan för utbildning och forskning

som statsrådet godkände för 2003–2008 utvecklas yrkesutbildningen så, att det finländska arbetslivets och den finländska yrkesutbildningens konkurrenskraft i en allt internationellare omgivning stärks genom att befolkningens yrkeskompetens höjs och nyskapande verksamhet i arbetslivet understöds. Centrala mål för utvecklingen är att förbättra kvaliteten på utbildningen, överensstämmelsen med arbetslivet och effekterna. Kvaliteten på inläringen i arbetet och dess innehåll utvecklas genom ett samarbete mellan yrkesutbildningen och arbetslivet.

Lagstiftning om utbildning och utbildningspolitiska riktlinjer bereds vid undervisningsministeriet. I utvecklingen av lagstiftningen deltar även arbetsmarknadsorganisationerna. Utbildningsstyrelsen är ett sakkunnig- och utvecklingsämbetsverk som gör upp riksomfattande läroplansgrunder för förskoleundervisningen, den grundläggande utbildningen och utbildningen på andra stadiet, utgående från vilka utbildningsanordnarna sedan utarbetar lokala läroplaner. Utbildningsanordnarnas verksamhet styrs via målen i lagstiftningen och läroplansgrunderna.

Rekommendationen IV del gäller kompetensutveckling. I Finlands lagstiftning ingår denna skyldighet i 2 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001), som förutsätter att arbetsgivaren bl.a. skall se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Lagens 7 kap. innehåller bestämmelser om omskolning av arbetstagare som riskerar bli uppsagda. Även de reformer i lagstiftningen som trädde i kraft i början av juli 2005 och som hänför sig till sysselsättning och omställningsskydd syftar till att utveckla samarbetet mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och arbetskraftsmyndigheterna i samband med uppsägning av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker. Målet är att göra det möjligt för arbetstagaren att hitta en ny arbetsplats som snabbt som möjligt.

En arbetstagare som vill förkovra sig kan få studieledighet. Enligt lagen om studieledighet (273/1979) är en arbetstagare, vars anställningsförhållande såsom huvudsyssla till en och samma arbetsgivare har pågått sammanlagt minst ett år i en eller flera perioder

berättigad till studieledighet. Om anställningsförhållandet har pågått tre månader, har arbetstagaren dock rätt till sammanlagt högst fem dagars studieledighet. Studierna behöver inte nödvändigtvis ansluta sig till det arbete som arbetstagaren utför för tillfället, men studierna bör dock vara yrkesutbildning som är underställd offentlig tillsyn.

Bestämmelser om ekonomiskt stöd för arbetstagarens studier ingår i lagen om stöd för vuxenutbildning (1276/2000), som trädde i kraft vid ingången av 2001. För yrkesutbildning på eget initiativ beviljas vuxenutbildningsstöd som ersättning för inkomstbortfallet. Utöver stödet har studeranden möjlighet att få statsborgen för studielån.

Arbetstagaren kan studera även inom ramen för systemet med altherningsledighet. Syftet med lagen om altherningsledighet (1305/2002) är att förbättra arbetstagarnas arbetshälsa och erbjuda arbetslösa arbetssökande arbetserfarenheter. En altherningsledig person kan använda sin fritid på önskat sätt, t.ex. till studier. Den altherningslediga har rätt till altherningsersättning, som utgör 70 procent av den arbetslöshetsdagpenning som personen skulle ha rätt till vid arbetslöshet. Om den altherningslediga har minst 25 års arbetshistoria, är ersättningens belopp 80 procent.

Den arbetskraftspolitiska vuxenutbildningen baserar sig på lagen (1295/2002) och förordningen om offentlig arbetskraftsservice (1344/2002), vars syfte bl.a. är att främja den vuxna befolkningens yrkesskicklighet och sysselsättningsmöjligheter. Utbildning skaffas på basis av arbetsmarknadssituationen i respektive område och den inhämtade förhandsinformationen så att man strävar efter att inrikta den på branscher med arbetskraftsbrist och flaskhalsar på arbetsmarknaden. Utbildningen är i huvudsak yrkesutbildning för vuxna, som arbetskraftsförvaltningen skaffar från vuxenutbildningscenter, andra yrkesläroanstalter, högskolor och andra producenter av utbildningstjänster. Arbetsförvaltningen slår fast utbildningsbehovet, konkurrensutsätter anskaffningarna, skaffar utbildningen och väljer studerandena. Även om den arbetskraftspolitiska utbildningen i första hand är planerad för arbetslösa och personer som hotas av arbetslöshet, kan även personer

i arbete och personer utanför arbetskraften under vissa förutsättningar delta i den.

Utbildningen för vuxna som saknar yrkesutbildning understöds genom programmet Kunskapslyftet, som är ett program för höjande av utbildningsnivån hos vuxna som startats av undervisningsministeriet, arbetsministeriet och arbetsmarknadsorganisationerna. Det är förlagt till åren 2003–2007 och i huvudsak avsett för 30–59-åriga arbetande vuxna, som har stor arbetserfarenhet, men ingen utbildning efter grund- eller folkskolan. Inom ramen för programmet stöds även 25–59-åringar som vill slutföra grundskolan.

Målet för programmet för utveckling av arbetslivet och dess kvalitet (Tykes) är att stödja lösningar som främjar produktivitetsutvecklingen på arbetsplatserna, personalens arbetsförmåga och möjligheten att stanna längre i arbetslivet. Syftet är att utveckla samarbetet mellan ledningen och personalen på arbetsplatsen så att det fungerar ännu bättre och därigenom finna svar på utvecklingsbehov och problem. Till programmet hör också att stärka kunskandet när det gäller att utveckla arbetsorganisationen och sprida information om det.

Målet för rekommendationen är också att göra det lättare för arbetstagarna att hitta en balans mellan arbete och familjeliv. Bestämmelser om detta ingår i 4 kap. i arbetsavtalslagen, vars bestämmelser om familjeledigheten gör det möjligt för småbarnsföräldrar att för en viss tid utebli från arbetet för att sköta barn. Målet har varit att utforma systemet så, att det motsvarar familjernas varierande behov. Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet möjliggör frånvaro från arbetet för vård av spädbarn. Utöver familjeledigheten är s.k. decentraliserat arbete – distansarbete – en lösning som stämmer överens med rekommendationen och även gör det möjligt att hitta en balans mellan arbete och familjeliv.

Rekommendationens VI del gäller systemet för erkännande och certifiering av arbetstagarens kompetens. Enligt Finlands utbildningslagstiftning kan den kompetens som man med hjälp av examina skaffat under utbildningen registreras. Enligt undervisningsministeriets utvecklingsplan för utbildning och forskning skall möjligheterna att avlägga fri-

stående examina samt andra sådana studiearrangemang som motsvarar kompetensbehoven i arbetslivet utökas liksom även tillgodoräknet av tidigare studier och kompetens som skaffats i arbetet. Möjligheten att räkna examina och studieprestationer till godo för enhetligas branschvis. Den utbildning som invandrare fått utomlands skall utnyttjas effektivare så att tidigare studier och kompetens kan utnyttjas med hjälp av nödvändig fortbildning.

Undervisningsministeriet svarar för beredningen av gemenskapslagstiftningen om erkännande av examina. Nämda lagstiftning är en del av lagstiftningen om den inre marknaden gällande fri rörlighet för personer inom gemenskapen som baserar sig på att yrkeskompetens som skaffats i ett medlemsland skall erkännas också i de övriga medlemsländerna. I Finland svarar utbildningsstyrelsen för information och rådgivning i anslutning till den internationella jämförelsen av examina.

Målet för rekommendationen är att utbildningsanordnarna skall vara kvalificerade och den utbildning som erbjuds ändamålsenlig. I Finland krävs att den som tillhandahåller utbildning har tillstånd att ordna utbildning och villkoret för att tillstånd skall beviljas är att den aktuella tillhandahållaren är kvalificerad att tillhandahålla nämnda slags utbildning. Anordnarnas verksamhet styrs via målen i lagstiftningen och läroplansgrunderna. Man strävar efter att utvidga och fördjupa förbindelserna mellan yrkesutbildningen och arbetslivet genom att utöka de regionala nätverken i arbetslivet i vilka aktörerna är arbetsgivarna och utbildningsanordnarna.

Lagstiftningen i Finland motsvarar målet i rekommendationen vad gäller stödtjänster för yrkesvägledning och utbildning. Den elevhandledning som ordnas vid läroanstalterna, studiehandledning eller yrkesvägledning och rekryteringstjänster samt yrkesvals- och karriärplaneringsservicen inom arbetsförvaltningen samt utbildningen och yrkeskunskapsservicen stöder och kompletterar varandra. Inom den offentliga sektorn är det i huvudsak utbildnings- och arbetsförvaltningen som svarar för yrkesvägledning, i fråga om läroanstalter även utbildningsanordnarna, vilka oftast är kommunerna. Läroanstalternas

ansvar för att handleda studerandena baserar sig på förordningen om verkställighet av offentlig arbetskraftsservice (1347/2002). Karriärvalet främjas även med informations- och kommunikationsteknologiska medel. Med hjälp av den studielots som undervisningsministeriet utvecklat kan man skaffa information om utbildning.

Genom att utnyttja växelverkan mellan utbildningen och arbetslivet understöds företagsamhet samt undervisningsinnehåll och metoder som berör den. Det politikprogram för företagsamhet som regeringen satte igång våren 2003 strävar med hjälp av företagarofostran och företagaru utbildning efter att höja företagarandan och affärsverksamhetskunskandet. Målet för programmet är att utöka i synnerhet antalet små och medelstora företag och stärka deras konkurrenskraft.

I Finland baserar sig utvecklingen av utbildningens innehåll på ovan nämnda forsknings- och utvecklingsplan för utbildningen. De kvantitativa utbildningsbehov som ingår i utvecklingsplanen baserar sig på prognoserna för utvecklingen av behovet av arbetskraft och yrkesstrukturer i arbetsministeriets projekt Arbetskraften 2000.

Det sista målet i rekommendationen hänför sig till främjande av internationellt och tekniskt samarbete. I likhet med de övriga medlemsländerna i Europeiska unionen deltar Finland i Europeiska unionens råds arbete tillsammans med de 24 andra medlemsländerna. Vid rådets möten behandlas kommissionens initiativ till nya program och re-

kommendationer. Samarbetet inom utbildningssektorn har kraftigt ökat både med länderna i och utanför Europa.

### **1.3 Rekommendationens förhållande till gemenskapens utbildningspolitik**

Målen i rekommendationen stämmer överens med de mål som statsministrarna i Europeiska unionens medlemsländer antog som mål för EU:s utbildningspolitik 2000–2010 vid Europeiska rådets möte i Lissabon. Ett av målen är att revidera ekonomin och samhället med utbildningspolitiska medel.

## **2 Behandlingsordning**

Artikel 19 i Internationella arbetsorganisationens grundstadga förutsätter att varje medlemsstat inom utsatt tid efter den allmänna konferensen för de konventioner och rekommendationer som allmänna konferensen antagit till behörigt statsorgan för lagstiftnings- och andra åtgärder. Med anledning av detta kommer rekommendation nr 195 att föras till riksdagen.

Med stöd av vad som anförts ovan föreslås

*att den Internationella arbetsorganisationens rekommendation nr 195, som den 17 juni 2004 antogs vid Internationella arbetskonferensen i Genève och gäller utveckling av mänskliga resurser i tillämpliga delar beaktas i kommande lagstiftningsarbete.*

---

Helsingfors den 14 oktober 2005

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Arbetsminister *Tarja Filatov*

*Rekommendationstext***REKOMMENDATION NR 195****om utveckling av mänskliga resurser, undervisning, utbildning och livslångt lärande**

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 1 juni 2004 till sitt nittioandra möte,

konstaterar att undervisning, utbildning och livslångt lärande markant bidrar till att främja intressena hos enskilda människor, företag, ekonomin och samhället som helhet, särskilt med tanke på den livsviktiga utmaningen att uppnå full sysselsättning, att utrota fattigdom, socialt inbegripande och hållbar ekonomisk tillväxt i den globala ekonomin,

uppmunar regeringar, arbetsgivare och arbetstagare att förnya sitt engagemang för livslångt lärande: regeringar genom att investera och skapa villkor för att stärka undervisning och utbildning på alla nivåer, företag genom att utbilda sina anställda; och enskilda människor genom att utnyttja möjligheter till undervisning, utbildning och livslångt lärande,

konstaterar att undervisning, utbildning och livslångt lärande är grundläggande och bör utgöra en ingående del i, och vara förenligt med vittomfattande ekonomiska, skattemässiga, sociala och arbetsmarknads-politiska riktlinjer och program som är viktiga för hållbar ekonomisk tillväxt och för att skapa sysselsättning samt för social utveckling,

konstaterar att många utvecklingsländer

**RECOMMANDATION NO 195****concernant la mise en valeur des ressources humaines: éducation et formation tout au long la vie**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 2004, en sa quatre-vingt-douzième session;

Reconnaissant que l'éducation et la formation tout au long de la vie contribuent de manière significative à promouvoir les intérêts des individus, des entreprises, de l'économie et de la société dans son ensemble, particulièrement au vu du défi essentiel consistant à parvenir au plein emploi, à l'élimination de la pauvreté, à l'insertion sociale et à une croissance économique durable dans l'économie mondialisée;

Appelant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à renouveler leur engagement en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie: les gouvernements investissant et créant les conditions nécessaires pour renforcer l'éducation et la formation à tous les niveaux, les entreprises assurant la formation de leurs salariés, et les individus utilisant les possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie;

Reconnaissant que l'éducation et la formation tout au long de la vie sont fondamentales et devraient faire partie intégrante et être en harmonie avec des politiques et programmes d'ensemble économiques, fiscaux, sociaux et du marché du travail qui sont importants pour une croissance économique durable, la création d'emplois et le développement social;

Reconnaissant que de nombreux pays en

behöver stöd i utformandet, finansieringen och genomförandet av ändamålsenliga politiska riktlinjer för undervisning och utbildning för att uppnå mänsklig utveckling, ekonomisk tillväxt och ökad sysselsättning samt för att utrota fattigdom,

konstaterar att undervisning, utbildning och livslångt lärande är bidragande faktorer till personlig utveckling, tillträde till kultur och aktivt medborgarskap,

erinrar om att förverkligandet av anständigt arbete för arbetstagare överallt är en primär målsättning för Internationella arbetsorganisationen,

noterar de rättigheter och principer som omfattas av Internationella arbetsorganisationens relevanta instrument, och i synnerhet:

a) konventionen om utveckling av mänskliga resurser, 1975; konventionen och rekommendationen om sysselsättningspolitik, 1964; rekommendationen om sysselsättningspolitik (tilläggsbestämmelser) 1984; samt konventionen och rekommendationen om betald ledighet för studier, 1974;

b) ILOs deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet;

c) den trepartiska deklarationen om principer beträffande multinationella företag och socialpolitik;

d) slutsatserna beträffande utbildning och utveckling av mänskliga resurser, antagna vid Internationella arbetskonferensens 88:e möte (2000);

har beslutat anta vissa förslag beträffande utveckling av mänskliga resurser och utbildning, som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning, och

har beslutat att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation,

antar denna den sjuttonde dagen i juni månad år tjugohundrafyra följande rekommendation, som kan kallas rekommendationen om utveckling av mänskliga resurser, 2004.

développement ont besoin d'être soutenus dans la conception, le financement et la mise en œuvre de politiques appropriées d'éducation et de formation afin de parvenir au développement humain, à une croissance économique créatrice d'emplois et à l'élimination de la pauvreté;

Reconnaissant que l'éducation et la formation tout au long de la vie sont des facteurs qui contribuent à l'épanouissement personnel et qui facilitent l'accès à la culture et à une citoyenneté active;

Rappelant qu'un travail décent pour tous les travailleurs dans le monde est un objectif premier de l'Organisation internationale du Travail;

Notant les droits et principes énoncés dans les instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail, en particulier:

a) la convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; la convention et la recommandation sur le congé-éducation payé, 1974;

b) la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;

c) la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale;

d) les conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, adoptées à la 88e session (2000) de la Conférence internationale du Travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la mise en valeur des ressources humaines et à la formation, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte ce dix-septième jour de juin deux mille quatre la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004.



## I. MÅL, OMFATTNING OCH DEFINITIONER

1. Medlemsländerna bör, baserat på social dialog, formulera, tillämpa och se över nationella politiska riktlinjer för utveckling av mänskliga resurser, undervisning, utbildning och livslångt lärande, som är förenliga med ekonomiska, skattemässiga och sociala politiska riktlinjer.

2. För denna rekommendations ändamål:

a) innefattar termen "livslångt lärande" alla inlärningsaktiviteter under hela livet för att utveckla kompetenser och kvalifikationer;

b) täcker termen "kompetenser" den kunskap, den färdighet och det kunnande som tillämpas och bemästras i ett specifikt sammanhang;

c) innebär termen "kvalifikationer" ett formellt uttryck för yrkesskicklighet eller professionell förmåga hos en arbetstagare som erkänns på internationell, nationell eller sektorsnivå;

d) hänför sig termen "anställbarhet" till överförbara kompetenser och kvalifikationer som ökar en enskild människas kapacitet att utnyttja undervisnings- och utbildningstillfällen som står till buds för att trygga och behålla anständigt arbete, för att gå vidare inom företaget och mellan jobb samt för att klara förändringar i teknologi och förhållanden på arbetsmarknaden.

3. Medlemsländerna bör fastställa politiska riktlinjer för utveckling av mänskliga resurser, undervisning, utbildning och livslångt lärande, som:

a) underlättar livslångt lärande och anställbarhet som del av en rad politiska åtgärder utformade för att skapa anständiga jobb, såväl som för att uppnå hållbar ekonomisk och social utveckling;

b) tar lika hänsyn till ekonomiska och sociala målsättningar, betonar hållbar ekonomisk utveckling i sammanhanget globaliserande ekonomi och ett samhälle baserat på

## I. OBJECTIF, CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

1. Les Membres devraient, sur la base du dialogue social, élaborer, appliquer et réexaminer des politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines, d'éducation et de formation tout au long de la vie qui soient compatibles avec les politiques économiques, fiscales et sociales.

2. Aux fins de la présente recommandation:

a) l'expression "éducation et formation tout au long de la vie" englobe toutes les activités d'acquisition des connaissances entreprises pendant toute la durée de l'existence en vue du développement des compétences et qualifications;

b) le terme "compétences" recouvre la connaissance, les aptitudes professionnelles et le savoir-faire maîtrisé et mis en pratique dans un contexte spécifique;

c) le terme "qualifications" se réfère à l'expression formelle des aptitudes professionnelles d'un travailleur reconnue aux niveaux international, national ou sectoriel;

d) le terme "employabilité" se rapporte aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail.

3. Les Membres devraient définir des politiques de mise en valeur des ressources humaines, d'éducation et de formation tout au long de la vie qui:

a) facilitent l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'employabilité, et s'inscrivent dans un éventail de mesures politiques conçues pour créer des emplois décents et pour atteindre un développement économique et social durable;

b) accordent une égale importance aux objectifs économiques et sociaux et mettent l'accent sur le développement économique durable dans le contexte de la mondialisa-

kunskaper och färdigheter, såväl som kompetensutveckling, främjande av anständigt arbete, att behålla arbetstillfällen, social utveckling, socialt inbegripande och minskad fattigdom;

c) betonar vikten av nyskapande, konkurrensförmåga, produktivitet, tillväxt i ekonomin, skapandet av anständiga jobb och människors anställbarhet, med hänsyn till att nyskapande ger nya sysselsättningstillfällen och också kräver nya sätt att ta sig undervisning och utbildning för att möta kraven på nya färdigheter;

d) tar sig an utmaningen att omforma verksamhet i den informella ekonomin till anständigt arbete till fullo integrerat i traditionellt ekonomiskt liv, att politiska riktlinjer och program bör utarbetas med syftet att skapa anständiga jobb och erbjuda möjligheter till undervisning och utbildning, såväl som att bekräfta tidigare lärdomar och färdigheter man skaffat sig för att hjälpa arbetstagare och arbetsgivare att komma in i den formella ekonomin;

e) främjar och stödjer offentlig och privat investering i den infrastruktur som behövs för att använda informations- och kommunikationsteknik i undervisning och utbildning, såväl som i utbildningen av lärare och handledare, genom att använda lokala, nationella och internationella nätverk för samarbete;

f) reducerar ojämlikhet i deltagande i undervisning och utbildning.

#### 4. Medlemsländerna bör:

a) erkänna att undervisning och utbildning är en rättighet för alla och, i samarbete med arbetsmarknadens parter, arbeta i riktning mot att säkerställa tillträde för alla till livslångt lärande;

b) erkänna att förverkligandet av livslångt lärande bör baseras på det uttryckliga åtagandet: av regeringar att investera och skapa villkor för att förbättra undervisning och utbildning på alla nivåer, av företag att utbilda sina anställda; och av enskilda personer att utveckla sin kompetens och sina

tion de l'économie et d'une société fondée sur le savoir et l'acquisition des connaissances, ainsi que sur l'accroissement des compétences et la promotion du travail décent, du maintien dans l'emploi, du développement social, de l'insertion sociale et de la réduction de la pauvreté;

c) accordent une grande importance à l'innovation, à la compétitivité, à la productivité, à la croissance économique, à la création d'emplois décents et à l'employabilité des personnes, considérant que l'innovation est créatrice de nouvelles possibilités d'emploi et requiert aussi de nouvelles approches de l'éducation et de la formation afin de répondre à la demande de nouvelles compétences;

d) répondent au défi de la transformation des activités de l'économie informelle en un travail décent pleinement intégré à la vie économique; les politiques et les programmes devraient être développés dans le but de créer des emplois décents et d'offrir des possibilités d'éducation et de formation ainsi que de valider des connaissances et des compétences déjà acquises afin d'aider les travailleurs et les employeurs à s'intégrer dans l'économie formelle;

e) promeuvent et maintiennent l'investissement public et privé dans les infrastructures nécessaires à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans l'éducation et la formation, ainsi que dans la formation des enseignants et des formateurs, en utilisant des réseaux locaux, nationaux et internationaux de collaboration;

f) réduisent les inégalités dans la participation à l'éducation et à la formation.

#### 4. Les Membres devraient:

a) reconnaître que l'éducation et la formation sont un droit pour tous et, en coopération avec les partenaires sociaux, s'efforcer d'assurer l'accès de tous à l'éducation et à la formation tout au long de la vie;

b) reconnaître que l'éducation et la formation tout au long de la vie devraient être fondées sur l'engagement explicite des gouvernements d'investir et de créer les conditions nécessaires pour renforcer l'éducation et la formation à tous les niveaux, des entreprises de former leurs salariés, et des in-

möjligheter till utveckling i arbetslivet.

dividus de développer leurs compétences et d'organiser au mieux leur parcours professionnel.

## II. UTARBETANDE OCH GENOMFÖRANDE AV POLITISKA RIKTLINJER FÖR UNDERVISNING OCH UTBILDNING

### 5. Medlemsländerna bör:

a) fastställa, med medverkan av arbetsmarknadens parter, en nationell strategi för undervisning och utbildning, samt inrätta ett vägledande ramverk för utbildningsprogram på nationell, regional, lokal samt sektors- och företagsnivå;

b) utarbeta stödande sociala och andra politiska riktlinjer, samt skapa en ekonomisk miljö och incitament för att uppmuntra företag att investera i undervisning och utbildning, enskilda personer att utveckla sin kompetens och sina möjligheter att utvecklas i yrket, samt att göra det möjligt för och motivera alla att delta i undervisnings- och utbildningsprogram;

c) underlätta utveckling av ett prestations-system för att genomföra undervisning och utbildning förenligt med nationella förhållanden och praxis;

d) ta det primära ansvaret för att investera i undervisning och yrkesutbildning av kvalitet, erkänna att kvalificerade lärare och handledare som arbetar under anständiga förhållanden, är av grundläggande betydelse;

e) utarbeta ett ramverk för nationella kvalifikationer för att underlätta livslångt lärande, bistå företag och arbetsförmedlingar att matcha efterfrågan på kunskaper med tillgången, vägleda enskilda personer i deras val av utbildning och yrke samt underlätta erkännande av tidigare studier och tidigare förvärvade färdigheter, kompetens och erfarenhet; detta ramverk bör vara öppet för tekniska förändringar och trender på arbetsmarknaden samt erkänna regionala och lokala skillnader, utan att förlora genomsynlighet på den nationella nivån;

## II. ELABORATION ET MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

### 5. Les Membres devraient:

a) définir, avec la participation des partenaires sociaux, une stratégie nationale de l'éducation et de la formation, ainsi qu'établir un cadre de référence pour les politiques de formation aux niveaux national, régional, local et aux niveaux sectoriel et de l'entreprise;

b) établir des politiques sociales et autres politiques de soutien, créer un environnement économique et mettre en place des mesures incitant les entreprises à investir dans l'éducation et la formation, les individus à développer leurs compétences et à évoluer dans leur parcours professionnel, en donnant à tous la possibilité et la motivation de participer à des programmes d'éducation et de formation;

c) faciliter le développement d'un système de prestations d'éducation et de formation compatible avec les conditions et les pratiques nationales;

d) assumer la responsabilité principale de l'investissement dans une éducation et une formation préalable à l'emploi de qualité, reconnaissant que des enseignants et formateurs qualifiés, travaillant dans des conditions décentes, sont d'une importance fondamentale;

e) développer un cadre national de qualifications qui facilite l'éducation et la formation tout au long de la vie, aide les entreprises et les services de l'emploi à rapprocher demande et offre de compétences, guide les individus dans leur choix d'une formation et d'un parcours professionnel et facilite la reconnaissance des connaissances, des compétences et des expériences préalablement acquises; ce cadre devrait être ouvert aux évolutions des technologies et des tendances du marché du travail et tenir compte des différences régionales et locales, sans pour autant perdre en transpar-

f) stärka den sociala dialogen och kollektiva förhandlingar om utbildning på internationell, nationell, regional, lokal samt sektors- och företagsnivå som en grundprincip för utveckling av system, programs relevans, kvalitet och kostnadseffektivitet;

g) främja lika möjligheter för kvinnor och män i undervisning, utbildning och livslångt lärande;

h) främja tillträde till undervisning, utbildning och livslångt lärande för människor med nationellt fastställda särskilda behov, såsom ungdomar, lågutbildade personer, människor med handikapp, migrerande arbetstagare, äldre arbetstagare, ursprungsbefolkningar, etniska minoritetsgrupper och människor i socialt utanförskap; samt för arbetstagare i små och medelstora företag, i den informella ekonomin, i landsbygdssektorn och egenföretagare;

i) tillhandahålla stöd till arbetsmarknadens parter för att göra det möjligt för dem att delta i social dialog om utbildning;

j) stödja och bistå enskilda personer genom undervisning, utbildning och livslångt lärande samt andra politiska riktlinjer och program, att utveckla och tillämpa entreprenörskompetens för att skapa anständigt arbete för dem själva och andra.

6. (1) Medlemsländerna bör inrätta, upprätthålla och förbättra ett samordnat undervisnings- och utbildningssystem inom begreppet livslångt lärande, med hänsyn tagen till regeringens primära ansvar för undervisning och yrkesutbildning samt för att utbilda de arbetslösa, och erkänna arbetsmarknadens parter roll i vidareutbildning, i synnerhet arbetsgivares avgörande roll när det gäller att tillhandahålla möjligheter till arbetslivserfarenhet.

(2) Undervisning och yrkesutbildning innefattar obligatorisk grundutbildning som införlivar grundkunskaper, att kunna läsa, skriva och räkna samt ändamålsenlig an-

ence à l'échelon national;

f) renforcer le dialogue social et la négociation collective sur la formation aux niveaux international, national, régional, local et aux niveaux sectoriel et de l'entreprise, à titre de principe de base du développement des systèmes, de la pertinence, de la qualité et du rapport coût-efficacité des programmes;

g) promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'éducation et la formation tout au long de la vie;

h) promouvoir l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie des personnes ayant des besoins spécifiques identifiés dans chaque pays, telles que les jeunes, les personnes peu qualifiées, les personnes handicapées, les migrants, les travailleurs âgés, les populations autochtones, les minorités ethniques, les personnes en situation d'exclusion sociale, ainsi que des travailleurs des petites et moyennes entreprises, de l'économie informelle, du secteur rural et des travailleurs indépendants;

i) fournir un appui aux partenaires sociaux pour leur permettre de participer au dialogue social relatif à la formation;

j) soutenir et aider les individus, par le biais de politiques et de programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie et autres politiques et programmes, à perfectionner et mettre en pratique les compétences entrepreneuriales permettant de créer des emplois décents pour eux-mêmes et pour d'autres.

6. (1) Les Membres devraient établir, maintenir et améliorer un système coordonné d'éducation et de formation tout au long de la vie en prenant en considération la responsabilité première du gouvernement en matière d'éducation et de formation préalable à l'emploi et en matière de formation des personnes sans emploi, ainsi qu'en reconnaissant le rôle des partenaires sociaux dans la formation ultérieure, en particulier le rôle essentiel des employeurs à travers l'offre de possibilités d'initiation à la vie professionnelle.

(2) L'éducation et la formation préalable à l'emploi incluent l'éducation de base obligatoire comprenant la maîtrise des savoirs fondamentaux et des mécanismes de la lec-

vändning av informations- och kommunikationsteknik.

7. Medlemsländerna bör överväga riktmärken i förhållande till jämförbara länder, regioner och sektorer när man fattar beslut om investering i undervisning och utbildning.

### III. UNDERVISNING OCH YRKESUTBILDNING

8. Medlemsländerna bör:

a) erkänna sitt ansvar för undervisning och yrkesutbildning och, i samarbete med arbetsmarknadens parter, förbättra tillträdet för alla till ökad anställningsbarhet samt att underlätta socialt inbegripande;

b) utveckla sätt att gripa sig icke formell undervisning och utbildning, särskilt för vuxna som nekades undervisnings- och utbildningsmöjligheter när de var unga;

c) uppmuntra, så långt möjligt, användning av ny informations- och kommunikationsteknik i inlärnin och utbildning;

d) säkerställa tillhandahållande av yrkes-, arbetsmarknads- och utvecklingsinformation och vägledning samt arbetsvägledning, kompletterad med information om rättigheter och skyldigheter för alla berörda enligt arbetsrelaterade lagar och andra former av arbetsregler;

e) säkerställa att undervisnings- och yrkesutbildningsprogram är relevanta och att deras kvalitet upprätthålls;

f) säkerställa att yrkesutbildnings- och utbildningssystem utvecklas och stärks för att ge ändamålsenliga möjligheter att utveckla och certifiera kompetens relevant för arbetsmarknaden.

ture, de l'écriture et du calcul et l'utilisation de manière adéquate des technologies de l'information et de la communication.

7. Les Membres devraient prendre en considération des référentiels pour des pays, des régions ou des secteurs comparables lorsqu'ils prennent des décisions en matière d'investissement dans l'éducation et la formation.

### III. EDUCATION ET FORMATION PRÉALABLE À L'EMPLOI

8. Les Membres devraient:

a) reconnaître leur responsabilité en matière d'éducation et de formation préalable à l'emploi et, en coopération avec les partenaires sociaux, améliorer l'accès de tous pour assurer l'employabilité et faciliter l'insertion sociale;

b) mettre au point des approches non formelles d'éducation et de formation, notamment pour les adultes qui n'ont pas pu accéder à l'éducation et à la formation dans leur jeunesse;

c) encourager, dans la mesure du possible, l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'acquisition de connaissances et la formation;

d) assurer l'information et le conseil en matière d'orientation professionnelle, d'emploi et de marché du travail, en y ajoutant une information sur les droits et obligations de toutes les parties concernées, conformément à la législation relative au travail et aux autres formes de réglementation du travail;

e) assurer la pertinence et le maintien de la qualité constante des programmes d'éducation et de formation préalable à l'emploi;

f) assurer que les systèmes d'enseignement et de formation professionnels sont développés et renforcés de manière à offrir des possibilités appropriées pour la mise en valeur et la validation de compétences pertinentes pour le marché du travail.

## IV. KOMPETENSUTVECKLING

## 9. Medlemsländerna bör:

a) främja, med medverkan av arbetsmarknadens parter, pågående identifiering av trender i den kompetens som är nödvändig för enskilda personer, företag, ekonomin och samhället som helhet;

b) erkänna den roll som arbetsmarknadens parter, företag och arbetstagare har i utbildningen;

c) stödja initiativ av arbetsmarknadens parter på området utbildning i tvåpartisk dialog, innefattande kollektivförhandlingar;

d) införa aktiva åtgärder för att stimulera investering och deltagande i utbildning;

e) erkänna inläring på arbetsplatsen, innefattande formell och icke formell inläring samt arbetslivserfarenhet;

f) främja utökning av inläring och utbildning på arbetsplatsen genom:

(i) att använda högpresterande arbetsrutiner som förbättrar färdigheterna;

(ii) att organisera utbildning på och utanför jobbet med offentliga och privata utbildningsanordnare, samt att bättre utnyttja informations- och kommunikationsteknik; och

(iii) att använda nya former av inläring tillsammans med ändamålsenliga sociala politiska riktlinjer och åtgärder för att underlätta deltagande i utbildning;

g) starkt uppmåna privata och offentliga arbetsgivare att anta bästa praxis i utvecklingen av mänskliga resurser;

h) utarbeta jämställdhetsstrategier, åtgärder och program för att främja och genomföra utbildning för kvinnor, samt för specifika grupper och ekonomiska sektorer och för människor med särskilda behov, med målsättningen att minska ojämlikheten;

i) främja jämställdhet för, och tillträde till,

## IV. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

## 9. Les Membres devraient:

a) promouvoir, avec la participation des partenaires sociaux, l'identification permanente des tendances se dessinant dans les compétences nécessaires aux individus, aux entreprises, à l'économie et à la société dans son ensemble;

b) reconnaître le rôle que jouent les partenaires sociaux, les entreprises et les travailleurs dans la formation;

c) soutenir les initiatives des partenaires sociaux dans le domaine de la formation, à travers le dialogue bipartite, y compris la négociation collective;

d) mettre en place des mesures positives pour stimuler l'investissement dans la formation et la participation à cette dernière;

e) reconnaître les acquis de la formation sur le lieu de travail, qu'elle soit formelle ou non formelle, et l'expérience professionnelle;

f) promouvoir le développement de la formation et de l'acquisition de connaissances sur le lieu de travail par le biais de:

(i) l'utilisation de méthodes de travail très performantes qui améliorent les compétences;

(ii) l'organisation, avec des prestataires de formation publics et privés, d'une formation en cours d'emploi et hors emploi utilisant davantage les technologies de l'information et de la communication;

(iii) l'utilisation de nouvelles formes d'acquisition de connaissances, associées à des mesures et politiques sociales de nature à faciliter la participation à la formation;

g) inciter les employeurs privés et publics à adopter des bonnes pratiques dans la mise en valeur des ressources humaines;

h) élaborer des stratégies, des mesures et des programmes pour l'égalité des chances afin de promouvoir et d'assurer la formation des femmes ainsi que des groupes particuliers, des secteurs économiques spécifiques et des personnes ayant des besoins particuliers dans le but de réduire les inégalités;

i) promouvoir des possibilités égales d'o-

yrkesvägledning och uppgradering av kunskaper för alla arbetstagare, såväl som stöd för omskolning av arbetstagare som riskerar att förlora jobbet;

j) uppmana multinationella företag att tillhandahålla utbildning för sina anställda på alla nivåer i hem- och värdländer, för att möta företagets behov och bidra till landets utveckling;

k) främja utveckling av rättvisa utbildningspolitiska riktlinjer och möjligheter för alla anställda i offentliga sektorn, erkänna rollen för arbetsmarknadens parter i denna sektor;

l) främja stödjande politiska riktlinjer för att göra det möjligt för enskilda personer att hitta en balans mellan arbete, familj och livslångt lärande.

## V. UTBILDNING FÖR ANSTÄNDIGT ARBETE OCH SOCIALT INBEGRIPANDE

10. Medlemsländerna bör erkänna:

a) regeringens primära ansvar för utbildningen av de arbetslösa, de som försöker komma in eller åter komma in på arbetsmarknaden och människor med särskilda behov, att utveckla och förbättra deras anställbarhet för att säkerställa anständigt arbete, i de privata och offentliga sektorerna, genom sådana åtgärder som motivation och hjälp;

b) arbetsmarknadens parter roll när det gäller att stödja, genom politiska riktlinjer för utveckling av mänskliga resurser och andra åtgärder, integrationen av arbetslösa och människor med särskilda behov i jobb;

c) lokala myndigheters och samhällets samt andra intresserade parter roll när det gäller att genomföra program för människor med särskilda behov.

d'orientation professionnelle et de mise à niveau des aptitudes professionnelles pour tous les travailleurs et l'accès à celles-ci, ainsi que le soutien à la reconversion des salariés dont l'emploi est menacé;

j) inviter les entreprises multinationales à dispenser, à toutes les catégories de leur personnel, dans le pays d'origine et les pays d'accueil, une formation afin de répondre aux besoins des entreprises et de contribuer au développement du pays;

k) favoriser la mise au point de politiques et possibilités de formation équitables pour tous les employés du secteur public, en reconnaissant le rôle des partenaires sociaux dans ce secteur;

l) promouvoir des politiques de soutien pour permettre aux individus de trouver un juste équilibre entre leur travail, leur famille et l'éducation et la formation tout au long de la vie.

## V. FORMATION EN VUE D'UN TRAVAIL DÉCENT ET DE L'INSERTION SOCIALE

10. Les Membres devraient reconnaître:

a) la responsabilité principale du gouvernement dans la formation des travailleurs sans emploi, de ceux cherchant à s'insérer ou à se réinsérer sur le marché du travail et des personnes ayant des besoins particuliers en vue de développer et d'améliorer leur employabilité pour qu'ils trouvent un travail décent dans le secteur public ou privé grâce, entre autres, à des mesures d'incitation et d'assistance;

b) le rôle des partenaires sociaux dans le soutien à l'insertion professionnelle des travailleurs sans emploi et des personnes ayant des besoins particuliers grâce, entre autres mesures, à des politiques de mise en valeur des ressources humaines;

c) le rôle des autorités et des communautés locales et des autres parties intéressées dans la mise en œuvre des programmes destinés aux personnes ayant des besoins particuliers.

## VI. RAMVERK FÖR ERKÄNNANDE OCH CERTIFIERING AV YRKESFÄRDIGHETER

11. (1) Åtgärder bör vidtas, i samråd med arbetsmarknadens parter och genom att använda ett nationellt ramverk för kvalifikationer, för att främja utveckling, genomförande och finansiering av en genomsynlig mekanism för bedömningen, certifieringen och erkännandet av yrkesfärdigheter, innefattande tidigare kompetens och erfarenhet, oavsett land där de förvärvats och huruvida de förvärvats formellt eller informellt;

(2) Bedömningsmetoden bör vara objektiv, icke diskriminerande och kopplad till normer;

(3) Det nationella ramverket bör innefatta ett trovärdigt certifieringssystem vilket ska säkerställa att yrkesfärdigheterna är överförbara och erkänns allmänt av sektorer, näringar, företag och utbildningsinstitutioner.

12. Särskilda bestämmelser bör utformas för att säkerställa erkännande och certifiering av yrkesfärdigheter och kvalifikationer för migrerande arbetstagare.

## VII. UTBILDNINGSANORDNARE

13. Medlemsländerna bör, i samarbete med arbetsmarknadens parter, främja mångfald i tillhandahållandet av utbildning för att möta de olika behoven hos enskilda och företag samt för att säkerställa normer av hög kvalitet, erkännande och möjligheter att överföra kompetenser och kvalifikationer inom ett nationellt ramverk för kvalitetssäkring.

14. Medlemsländerna bör:

a) utarbeta ett ramverk för certifiering av utbildningsanordnares kvalifikationer;

b) fastställa rollerna för regering och arbetsmarknadens parter beträffande utökning och mångfald i utbildning;

c) innefatta kvalitetssäkring i det offentli-

## VI. CADRE POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES APTITUDES PROFESSIONNELLES

11. (1) Des mesures devraient être prises, en concertation avec les partenaires sociaux et en utilisant un cadre national de qualification, pour promouvoir le développement, la mise en place et le financement d'un mécanisme transparent d'évaluation, de validation et de reconnaissance des aptitudes professionnelles, y compris l'expérience et les compétences acquises antérieurement, de manière formelle ou informelle, quel que soit le pays où elles ont été acquises.

(2) Le mode d'évaluation devrait être objectif, non discriminatoire et se rapporter à des normes.

(3) Le cadre national devrait comprendre un système fiable de validation qui assure que les aptitudes professionnelles sont transférables et reconnues d'un secteur, d'une industrie, d'une entreprise et d'un établissement d'enseignement à l'autre.

12. Des dispositions particulières devraient être prévues aux fins de garantir la reconnaissance et la validation des aptitudes professionnelles et des qualifications des travailleurs migrants.

## VII. PRESTATAIRES DE FORMATION

13. Les Membres devraient, en coopération avec les partenaires sociaux, promouvoir la diversité de l'offre de formation pour répondre aux différents besoins des individus et des entreprises et assurer des normes de grande qualité, une reconnaissance et des possibilités de transfert des compétences et des qualifications dans un cadre national d'assurance qualité.

14. Les Membres devraient:

a) développer un cadre pour la validation des qualifications des prestataires de formation;

b) préciser les rôles du gouvernement et des partenaires sociaux dans la promotion du développement et de la diversification de la formation;

c) inclure une assurance de qualité dans le



ga systemet och främja dess utveckling inom den privata utbildningsmarknaden samt utvärdera undervisnings- och utbildningsresultat;

d) utarbeta kvalitetsnormer för handledare och skapa möjligheter för handledare att uppfylla sådana normer.

#### VIII. STÖDTJÄNSTER FÖR YRKESVÄGLEDDNING OCH UTBILDNING

15. Medlemsländerna bör:

a) säkerställa och underlätta, under en enskild persons liv, deltagande i och tillträde till yrkesvägledning och information, arbetsförmedlingstjänster och teknik för att söka jobb samt tjänster gällande utbildningsstöd;

b) främja och underlätta användande av informations- och kommunikationsteknik såväl som traditionell bästa praxis i yrkesinformation och vägledning samt utbildningsstöd;

c) fastställa, i samråd med arbetsmarknadens parter, roller och ansvarsuppgifter för arbetsförmedlingar, utbildningsanordnare och andra relevanta tjänsteförmedlare när det gäller yrkesinformation och vägledning;

d) tillhandahålla information och vägledning om entreprenörskap, främja entreprenörsfärdigheter och öka medvetenheten bland lärare och handledare om företags viktiga roll, bland andra, när det gäller att skapa tillväxt och anständiga jobb.

#### IX. FORSKNING INOM UTVECKLING AV MÄNSKLIGA RESURSER, UNDERVISNING, UTBILDNING OCH LIVSLÅNGT LÄRANDE

16. Medlemsländerna bör utvärdera inverkan av sina politiska riktlinjer för undervisning, utbildning och livslångt lärande på de framsteg som görs i riktning mot att uppnå bredare mål för mänsklig utveckling,

système public et promouvoir son développement au sein du marché privé de la formation et évaluer les prestations d'éducation et de formation;

d) définir des normes de qualité pour les formateurs et créer les possibilités leur permettant de les atteindre.

#### VIII. ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET SERVICES D'APPUI À LA FORMATION

15. Les Membres devraient:

a) assurer et faciliter la participation et l'accès, tout au long de la vie de l'individu, à l'information et l'orientation professionnelle, aux services de placement et aux techniques de recherche d'emploi ainsi qu'aux services d'appui à la formation;

b) promouvoir et faciliter l'utilisation des technologies de l'information et de la communication ainsi que les bonnes pratiques traditionnelles dans les services d'information et d'orientation professionnelle et d'appui à la formation;

c) préciser, en concertation avec les partenaires sociaux, les rôles et les responsabilités des services de l'emploi, des prestataires de formation et autres prestataires de services concernés en matière d'information et d'orientation professionnelle;

d) fournir des services d'information et de conseil sur l'entrepreneuriat, promouvoir les compétences entrepreneuriales et sensibiliser les enseignants et les formateurs au rôle majeur que remplissent, entre autres, les entreprises dans la croissance et la création d'emplois décents.

#### IX. RECHERCHE SUR LA MISE EN VALEUR DES RESSOURCES HUMAINES, L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

16. Les Membres devraient évaluer l'impact de leurs politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie sur les progrès qu'ils enregistrent dans la réalisation des grands objectifs de développement hu-

såsom skapandet av anständiga jobb och att utrota fattigdom.

17. Medlemsländerna bör utveckla sin nationella kapacitet samt underlätta och hjälpa till att utveckla den hos arbetsmarknadens parter, att analysera trender på arbetsmarknader och utveckling av mänskliga resurser samt utbildning.

18. Medlemsländerna bör:

a) samla information, uppdelad på kön, ålder och andra specifika socioekonomiska karakteristiska funktioner, om undervisningsnivåer, kvalifikationer, utbildningsverksamhet samt sysselsättning och inkomster, särskilt när man genomför regelbundna kartläggningar av befolkningen, så att trender kan fastställas och jämförande analyser göras för att vägleda politisk utveckling;

b) upprätta databaser samt kvantitativa och kvalitativa indikatorer, uppdelade på kön, ålder och andra karakteristiska funktioner, om det nationella utbildningssystemet och samla in uppgifter om utbildning i den privata sektorn, med hänsyn tagen till inverkan av insamlade uppgifter på företag;

c) samla information om kompetens och framväxande trender på arbetsmarknaden från ett stort urval av källor, innefattande längdstudier, och inte begränsad till traditionella yrkesklassifikationer.

19. Medlemsländerna bör, i samråd med arbetsmarknadens parter, och med hänsyn tagen till inverkan på företag av uppgiftsinsamling, stödja och underlätta forskning om utveckling av mänskliga resurser och utbildning, vilket skulle kunna innefatta:

a) undervisnings- och utbildningsmetoder, innefattande användning av informations- och kommunikationsteknik i utbildning;

b) att erkänna yrkesfärdigheter och ramverk för kvalifikationer;

c) politiska riktlinjer, strategier och ramverk för utveckling av mänskliga resurser och utbildning;

d) att investera i utbildning, såväl som utbildningens effektivitet och inverkan;

main, tels que la création d'emplois décents et l'élimination de la pauvreté.

17. Les Membres devraient développer leur capacité nationale d'analyse des tendances des marchés du travail, de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation et faciliter et aider le développement de celle des partenaires sociaux.

18. Les Membres devraient:

a) réunir des informations sur les niveaux d'instruction, les qualifications, les activités de formation, l'emploi et les revenus, ventilées par sexe, âge et en fonction d'autres critères socio-économiques, notamment lorsqu'ils organisent des enquêtes périodiques sur la population, de façon à pouvoir dégager des tendances et procéder à des analyses comparatives destinées à orienter les politiques;

b) établir des bases de données et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs, ventilés par sexe, âge et en fonction d'autres critères, sur le système national de formation et rassembler des données sur la formation dans le secteur privé en tenant compte de l'impact sur les entreprises de la collecte de données;

c) recueillir, à partir de diverses sources, y compris des études longitudinales, des informations sur les compétences et les nouvelles tendances du marché du travail sans se limiter aux classifications professionnelles traditionnelles.

19. Les Membres devraient, en concertation avec les partenaires sociaux et en tenant compte de l'impact sur les entreprises de la collecte de données, appuyer et faciliter la recherche sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation, qui pourrait inclure:

a) les méthodologies d'acquisition des connaissances et de formation, y compris l'utilisation des technologies de l'information et de la communication pour la formation;

b) la reconnaissance des aptitudes professionnelles et des cadres de qualifications;

c) les politiques, stratégies et cadres de mise en valeur des ressources humaines et de formation;

d) l'investissement dans la formation, ainsi que l'efficacité et l'impact de la forma-

e) att fastställa, mäta och förutse trenderna inom tillgång och efterfrågan på kompetens och kvalifikationer på arbetsmarknaden;

f) att fastställa och övervinna hinder för att få tillträde till utbildning och undervisning;

g) att fastställa och övervinna könsfördomar i bedömningen av kompetens;

h) att förbereda, publicera och sprida rapporter och dokumentation om politiska riktlinjer, översikter och tillgängliga data.

20. Medlemsländerna bör använda den information som erhålles genom forskning till att vägleda planering, genomförande och utvärdering av program.

#### X. INTERNATIONELLT OCH TEKNISKT SAMARBETE

21. Internationellt och tekniskt samarbete inom utveckling av mänskliga resurser, undervisning, utbildning och livslångt lärande bör:

a) utveckla mekanismer som mildrar den negativa inverkan på utvecklingsländer av att man förlorar yrkesutbildade människor genom migration, innefattande strategier för att stärka systemen för utveckling av mänskliga resurser i ursprungsländerna, med insikt om att skapandet av villkor som möjliggör ekonomisk tillväxt, investering, skapande av anständiga jobb och mänsklig utveckling kommer att ha en positiv inverkan på att behålla yrkesutbildad arbetskraft;

b) främja större möjligheter för kvinnor och män att skaffa sig anständigt arbete;

c) främja nationellt kapacitetsbyggande för att reformera och utveckla utbildningspolitiska riktlinjer och program, innefattande att utveckla kapaciteten för social dialog och byggande av partnerskap i utbildning;

tion;

e) l'identification, la mesure et la prévision de l'évolution de l'offre et de la demande des compétences et des qualifications sur le marché du travail;

f) l'identification et l'élimination des obstacles à l'accès à la formation et à l'éducation;

g) l'identification et l'élimination des préjugés sexistes dans l'évaluation des compétences;

h) la préparation, la publication et la diffusion de rapports et de documents sur les politiques, les enquêtes et les données disponibles.

20. Les Membres devraient utiliser les informations issues de la recherche à des fins d'orientation de la planification, de la mise en œuvre et de l'évaluation des programmes.

#### X. COOPÉRATION INTERNATIONALE ET TECHNIQUE

21. La coopération internationale et technique dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines, de l'éducation et de la formation tout au long de la vie devrait:

a) élaborer des mécanismes qui atténuent l'incidence négative pour les pays en développement de la perte de personnes qualifiées par le biais de la migration, y compris des stratégies destinées à renforcer les systèmes de mise en valeur des ressources humaines dans les pays d'origine, sachant que le fait de créer des conditions propices à la croissance économique, à l'investissement, à la création d'emplois décents et au développement humain aura un effet positif en évitant le départ d'une main-d'œuvre qualifiée;

b) accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un travail décent;

c) promouvoir les capacités nationales de réforme et de développement des politiques et programmes de formation, y compris le développement de la capacité de dialogue social et la mise en place de partenariats dans le domaine de la formation;

d) främja utvecklingen av entreprenörskap och anständig sysselsättning samt att utbyta erfarenheter om internationell bästa praxis;

e) stärka kapaciteten hos arbetsmarknadens parter att bidra till dynamiska politiska riktlinjer för livslångt lärande, i synnerhet i förhållande till nya dimensioner av regional ekonomisk integration, migration och det framväxande multikulturella samhället;

f) främja erkännande och möjligheter att överföra yrkeskunnskap, kompetens och kvalifikationer nationellt och internationellt;

g) öka tekniskt och finansiellt bistånd till utvecklingsländer och främja, på nivån för internationella finansinstitutioner och finansieringsorgan, följdriktiga politiska riktlinjer och program vilka sätter undervisning, utbildning och livslångt lärande i centrum för politiska riktlinjer för utveckling;

h) med hänsyn tagen till de specifika problemen för de skuldsatta utvecklingsländerna, utforska och tillämpa innovativa tillvägagångssätt för att tillhandahålla ytterligare resurser för utveckling av mänskliga resurser;

i) främja samarbete mellan och bland regeringar, arbetsmarknadens parter, den privata sektorn och internationella organisationer om alla andra frågor och strategier som detta instrument omfattar.

d) encourager le développement de l'entrepreneuriat et de l'emploi décent et mettre en commun des expériences sur les bonnes pratiques dans le monde;

e) renforcer la capacité des partenaires sociaux en vue de leur contribution à des politiques dynamiques d'éducation et de formation tout au long de la vie, notamment par rapport aux nouvelles dimensions des processus d'intégration économique régionale, de migration et de l'émergence d'une société multiculturelle;

f) promouvoir la reconnaissance et les possibilités de transfert des aptitudes professionnelles, des compétences et des qualifications aux niveaux national et international;

g) augmenter l'assistance technique et financière aux pays en développement et promouvoir, auprès des institutions financières internationales et des organismes de financement, des politiques et programmes cohérents qui placent l'éducation et la formation tout au long de la vie au centre des politiques de développement;

h) en tenant compte des problèmes spécifiques des pays en développement endettés, explorer et mettre en œuvre des approches innovatrices visant à dégager des ressources supplémentaires pour la mise en valeur des ressources humaines;

i) promouvoir la coopération entre et parmi les gouvernements, les partenaires sociaux, le secteur privé et les organisations internationales sur toutes autres questions et stratégies qu'englobe cet instrument.

## XI. SLUTBESTÄMMELSE

22. Denna rekommendation reviderar och ersätter rekommendationen om utveckling av mänskliga resurser, 1975.

## XI. DISPOSITION FINALE

22. La présente recommandation révisé et remplace la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

