

Recommendation (No. 195) concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 92nd Session on 1 June 2004, and

Recognizing that education, training and lifelong learning contribute significantly to promoting the interests of individuals, enterprises, the economy and society as a whole, especially considering the critical challenge of attaining full employment, poverty eradication, social inclusion and sustained economic growth in the global economy, and

Calling on governments, employers and workers to renew their commitment to lifelong learning: governments by investing and creating the conditions to enhance education and training at all levels; enterprises by training their employees; and individuals by making use of the education, training and lifelong learning opportunities, and

Recognizing that education, training and lifelong learning are fundamental and should form an integral part of, and be consistent with, comprehensive economic, fiscal, social and labour market policies and programmes that are

ILO:s rekommendation (nr 195) om utveckling av människors resurser: utbildning, kompetensutveckling 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 92:a möte,

konstaterar att utbildning, kompetensutveckling och livslångt lärande avsevärt bidrar till att främja de enskilda individernas och företagens intressen, ekonomin och samhället som helhet, särskilt med tanke på den avgörande utmaningen att nå full sysselsättning, fattigdomens utrotning, social inkludering och hållbar ekonomisk tillväxt i den globala ekonomin,

uppmanar regeringar, arbetsgivare och arbetstagare att förnya sitt engagemang för livslångt lärande: regeringarna genom att investera i och skapa förutsättningar för att förbättra utbildning och kompetensutveckling på alla nivåer, företagen genom att tillförsäkra sina anställda utbildning och enskilda individer genom att ta vara på möjligheterna till utbildning, kompetensutveckling och livslångt lärande,

konstaterar att utbildning, kompetensutveckling och livslångt lärande är grundläggande och bör ingå i och stämma överens med mångsidiga ekonomiska, skattemässiga, sociala och arbetsmarknadspolitiska riktlinjer och

important for sustainable economic growth and employment creation and social development, and

Recognizing that many developing countries need support in the design, funding and implementation of appropriate education and training policies to attain human development, economic and employment growth, and poverty eradication, and

Recognizing that education, training and lifelong learning are contributing factors to personal development, access to culture and active citizenship, and

Recalling that the realization of decent work for workers everywhere is a primary objective of the International Labour Organization, and

Noting the rights and principles embodied in the relevant instruments of the International Labour Organization, and in particular:

(a) the Human Resources Development Convention, 1975; the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964; the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984; and the Paid Educational Leave Convention and Recommendation, 1974;

(b) the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work;

(c) the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy;

(d) the conclusions concerning human resources training and development, adopted at the 88th Session (2000) of the International Labour Conference, and

program som är viktiga för hållbar ekonomisk tillväxt och för att skapa sysselsättning samt för social utveckling,

konstaterar att många utvecklingsländer behöver stöd i utformandet, finansieringen och genomförandet av en ändamålsenlig politik för utbildning och kompetensutveckling för att främja människors utveckling och åstadkomma ekonomisk tillväxt, ökad sysselsättning samt fattigdomens utrotning,

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

erinrar om att ett primärt mål för Internationella arbetsorganisationen är att arbetstagare i hela världen skall ha arbete under anständiga villkor,

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

a) 1975 års konvention om utveckling av mänskliga resurser, 1964 års konvention och rekommendation om sysselsättningspolitik, 1984 års rekommendation om sysselsättningspolitik (tilläggsbestämmelser) samt 1974 års konvention och rekommendation om betald studieledighet,

b) ILO:s deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet,

c) ILO:s trepartiska deklARATION om riktlinjer rörande multinationala företag och arbetsmarknaden,

d) de slutsatser angående utbildning och utveckling av människors resurser, som antogs vid Internationella arbetskonferensens 88:e möte år 2000,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to human resources development and training, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation;

adopts this seventeenth day of June of the year two thousand and four the following Recommendation, which may be cited as the Human Resources Development Recommendation, 2004.

I. OBJECTIVE, SCOPE AND DEFINITIONS

1. Members should, based on social dialogue, formulate, apply and review national human resources development, education, training and lifelong learning policies which are consistent with economic, fiscal and social policies.

2. For the purpose of this Recommendation:

(a) the term "lifelong learning" encompasses all learning activities undertaken throughout life for the development of competencies and qualifications;

(b) the term "competencies" covers the knowledge, skills and know-how applied and mastered in a specific context;

(c) the term "qualifications" means a formal expression of the vocational or professional abilities of a worker which is recognized at international, national or sectoral levels;

(d) the term "employability" relates to portable competencies and qualifications that enhance an individual's capacity to make use of the education and training

har beslutat att anta vissa förslag om utveckling av människors resurser och utbildning, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation, och

antar denna dag, den 17 juni 2004, följande rekommendation, som kan kallas 2004 års rekommendation om utveckling av människors resurser.

I. MÅL, TILLÄMPNINGS-OMRÅDE OCH DEFINITIONER

1. På grundval av en social dialog bör medlemsstaterna formulera, tillämpa och se över sin nationella politik för utveckling av människors resurser, utbildning, kompetensutveckling och livslångt lärande, i överensstämmelse med den ekonomiska politiken, skatte- och socialpolitiken.

2. I denna rekommendation

a) omfattar uttrycket "livslångt lärande" alla lärande aktiviteter under en livstid som utvecklar kompetenser och kvalifikationer;

b) täcker uttrycket "kompetenser" den erfarenhet, färdighet och sakkunskap som tillämpas och behärskas i ett bestämt sammanhang;

c) är uttrycket "kvalifikationer" ett formellt uttryck för yrkesskicklighet eller professionell förmåga hos en arbetstagare som är vedertagen på internationell, nationell eller sektorsnivå;

d) hänför sig uttrycket "anställningsbarhet" till överförbara kompetenser och kvalifikationer som ökar en persons kapacitet att använda tillgängliga utbildnings-

opportunities available in order to secure and retain decent work, to progress within the enterprise and between jobs, and to cope with changing technology and labour market conditions.

3. Members should identify human resources development, education, training and lifelong learning policies which:

(a) facilitate lifelong learning and employability as part of a range of policy measures designed to create decent jobs, as well as to achieve sustainable economic and social development;

(b) give equal consideration to economic and social objectives, emphasize sustainable economic development in the context of the globalizing economy and the knowledge- and skills-based society, as well as the development of competencies, promotion of decent work, job retention, social development, social inclusion and poverty reduction;

(c) stress the importance of innovation, competitiveness, productivity, growth of the economy, the creation of decent jobs and the employability of people, considering that innovation creates new employment opportunities and also requires new approaches to education and training to meet the demand for new skills;

(d) address the challenge of transforming activities in the informal economy into decent work fully integrated into mainstream economic life; policies and programmes should be developed with the aim of creating decent jobs and opportunities for education and training, as well as validating prior learning and skills

och praktikmöjligheter för att trygga och behålla arbete under anständiga villkor, för att gå vidare inom företaget och mellan arbeten och för att klara förändringar i teknologi och förhållanden på arbetsmarknaden.

3. Medlemsstaterna bör identifiera riktlinjer för utveckling av människors resurser, utbildning, kompetensutveckling och livslångt lärande, som:

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

b) tar lika hänsyn till ekonomiska och sociala målsättningar och betonar hållbar ekonomisk utveckling i sammanhanget av den globaliserade ekonomin och det kunskapsbaserade samhället samt kompetensutveckling, främjande av arbete under anständiga villkor, bevarande av arbetstillfällen, samhällelig utveckling, social inkludering och minskad fattigdom;

c) betonar vikten av innovationer, konkurrensförmåga, produktivitet, tillväxt i ekonomin, skapandet av arbetstillfällen under anständiga villkor och människors anställningsbarhet och beaktar att innovationer ger nya sysselsättningsmöjligheter och också kräver nya förhållningssätt till utbildning och kompetensutveckling för att möta kraven på nya färdigheter;

d) tar sig an utmaningen att omforma verksamhet i den informella ekonomin till arbete under anständiga villkor till fullo integrerat i den allmänna ekonomin; riktlinjer och program bör utarbetas med syftet att skapa arbetstillfällen under anständiga villkor och möjligheter till utbildning och kompetensutveckling, såväl som

gained to assist workers and employers to move into the formal economy;

(e) promote and sustain public and private investment in the infrastructure needed for the use of information and communication technology in education and training, as well as in the training of teachers and trainers, using local, national and international collaborative networks;

(f) reduce inequality in the participation in education and training.

4. Members should:

(a) recognize that education and training are a right for all and, in cooperation with the social partners, work towards ensuring access for all to lifelong learning;

(b) recognize that the realization of lifelong learning should be based on the explicit commitment: by governments by investing and creating the conditions to enhance education and training at all levels; by enterprises in training their employees; and by individuals in developing their competencies and careers.

II. DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF EDUCATION AND TRAINING POLICIES

5. Members should:

(a) define, with the involvement of the social partners, a national strategy for education and training, as well as establish a guiding framework for training policies at national, regional, local, and sec-

att validera tidigare förvärvade kunskaper och färdigheter för att hjälpa arbetstagare och arbetsgivare att komma in i den formella ekonomin;

e) främjar och stödjer offentliga och privata investeringar i den infrastruktur som behövs för att kunna använda informations- och kommunikationsteknologi i utbildning och kompetensutveckling samt i utbildningen av lärare och handledare, genom att använda lokala, nationella och internationella nätverk för samarbete;

f) reducerar ojämlikheter i deltagandet i utbildning och kompetensutveckling.

4. Medlemsstaterna bör:

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

b) erkänna att förverkligandet av livslångt lärande bör baseras på ett uttryckligt åtagande: av regeringarna att investera i och skapa förutsättningar för att förbättra utbildning och kompetensutveckling på alla nivåer, av företagen att tillhandahålla utbildning för sina anställda och av den enskilde att utveckla sin kompetens och sina möjligheter till utveckling i arbetslivet.

II. UTFORMNING OCH GENOMFÖRANDE AV EN POLITIK FÖR UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING

5. Medlemsstaterna bör:

a) definiera, med medverkan av arbetsmarknadens parter, en nationell strategi för utbildning och kompetensutveckling samt inrätta ett vägledande ramverk för utbildningsriktlinjer på nationell, regio-

toral and enterprise levels;

(b) develop supportive social and other policies, and create an economic environment and incentives, to encourage enterprises to invest in education and training, individuals to develop their competencies and careers, and to enable and motivate all to participate in education and training programmes;

(c) facilitate the development of an education and training delivery system consistent with national conditions and practices;

(d) assume the primary responsibility for investing in quality education and pre-employment training, recognizing that qualified teachers and trainers working under decent conditions, are of fundamental importance;

(e) develop a national qualifications framework to facilitate lifelong learning, assist enterprises and employment agencies to match skill demand with supply, guide individuals in their choice of training and career and facilitate the recognition of prior learning and previously acquired skills, competencies and experience; this framework should be responsive to changing technology and trends in the labour market and recognize regional and local differences, without losing transparency at the national level;

(f) strengthen social dialogue and collective bargaining on training at international, national, regional, local, and sectoral and enterprise levels as a basic principle for systems development, programme relevance, quality and cost-effectiveness;

(g) promote equal opportunities

nal, lokal samt sektors- och företagsnivå;

b) utveckla stödjande samhälleliga och andra riktlinjer och skapa en ekonomisk miljö och incitament för att uppmuntra företagen att investera i utbildning och kompetensutveckling, enskilda personer att utveckla sin kompetens och sina yrkesmöjligheter, samt göra det möjligt för och motivera alla att delta i utbildnings- och praktikprogram;

c) underlätta utvecklingen av ett utbildnings- och kompetensutvecklingssystem som överensstämmer med nationella förutsättningar och praxis;

d) ta det primära ansvaret för att investera i kvalitativ yrkesutbildning och yrkesförberedande praktik och erkänna att kvalificerade lärare och handledare med anständiga arbetsförhållanden är av grundläggande betydelse;

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

f) stärka den sociala dialogen och kollektiva förhandlingar om utbildning på internationell, nationell, regional, lokal samt sektors- och företagsnivå som en grundläggande princip för systemutveckling, programrelevans, kvalitet och kostnadseffektivitet;

g) främja lika möjligheter för

Prop. 2006/07:44
Bilaga 4

for women and men in education, training and lifelong learning;

(h) promote access to education, training and lifelong learning for people with nationally identified special needs, such as youth, low-skilled people, people with disabilities, migrants, older workers, indigenous people, ethnic minority groups and the socially excluded; and for workers in small and medium-sized enterprises, in the informal economy, in the rural sector and in self-employment;

(i) provide support to the social partners to enable them to participate in social dialogue on training;

(j) support and assist individuals through education, training and lifelong learning, and other policies and programmes, to develop and apply entrepreneurial skills to create decent work for themselves and others.

6. (1) Members should establish, maintain and improve a coordinated education and training system within the concept of lifelong learning, taking into account the primary responsibility of government for education and pre-employment training and for training the unemployed, as well as recognizing the role of the social partners in further training, in particular the vital role of employers in providing work experience opportunities.

(2) Education and pre-employment training include compulsory basic education incorporating basic knowledge, literacy and numeracy skills and the appropriate use of information and communication technology.

kvinnor och män i utbildning, kompetensutveckling och livslångt lärande;

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

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

j) stödja och bistå enskilda personer genom utbildning, kompetensutveckling och livslångt lärande, samt andra riktlinjer och program, att utveckla och tillämpa entreprenörskompetens för att skapa arbete under anständiga villkor för dem själva och andra.

6. 1 Medlemsstaterna bör inrätta, upprätthålla och förbättra ett samordnat utbildnings- och kompetensutvecklingssystem inom området livslångt lärande, med hänsyn tagen till statens primära ansvar för utbildning, yrkesträning och för att utbilda de arbetslösa samt arbetsmarknadens parter roll när det gäller vidareutbildning, i synnerhet arbetsgivarnas centrala roll när det gäller att tillhandahålla möjligheter till arbetslivserfarenhet.

6.2 Utbildning och yrkesträning innefattar obligatorisk grundläggande utbildning inklusive grundkunskaper, förmåga att läsa, skriva och räkna samt att rätt använda informations- och kommunikationsteknik.

7. Members should consider benchmarks in relation to comparable countries, regions and sectors when making decisions about investment in education and training.

III. EDUCATION AND PRE-EMPLOYMENT TRAINING

8. Members should:

(a) recognize their responsibility for education and pre-employment training and, in cooperation with the social partners, improve access for all to enhance employability and to facilitate social inclusion;

(b) develop approaches for non-formal education and training, especially for adults who were denied education and training opportunities when young;

(c) encourage the use of new information and communication technology in learning and training, to the extent possible;

(d) ensure provision of vocational, labour market and career information and guidance and employment counselling, supplemented by information on the rights and obligations of all concerned under labour-related laws and other forms of labour regulation;

(e) ensure that education and pre-employment training programmes are relevant and that their quality is maintained;

(f) ensure that vocational education and training systems are developed and strengthened to provide appropriate opportunities for the development and certification of skills relevant to the labour market.

7. Medlemsstaterna bör överväga riktmärken i förhållande till jämförbara länder, regioner och sektorer i förbindelse med beslut om investeringar i utbildning och kompetensutveckling.

III. UNDERVISNING OCH YRKESFÖRBEREDANDE UTBILDNING

8. Medlemsstaterna bör:

a) erkänna sitt ansvar för undervisning och yrkesförberedande utbildning och, i samarbete med arbetsmarknadens parter, förbättra tillgängligheten för alla för att uppnå ökad anställningsbarhet och underlätta social inkludering;

b) utveckla strategier för icke formell utbildning och kompetensutveckling, särskilt för vuxna som nekades utbildnings- och praktikmöjligheter när de var unga;

c) uppmuntra användning av ny informations- och kommunikationsteknik vid inläring och praktik, i den utsträckning det är möjligt;

d) säkerställa tillhandahållande av yrkes- och arbetsmarknadsinformation och vägledning samt karriärrådgivning och vägledning om hur man söker arbete, kompletterad med information om rättigheter och skyldigheter för alla berörda enligt arbetsmarknadsrelaterade lagar och regler;

e) säkerställa att utbildnings- och yrkesträningsprogram är relevanta och att deras kvalitet upprätthålls;

f) säkerställa att yrkesutbildnings- och praktikersystem utvecklas och stärks för att ge ändamålsenliga möjligheter att utveckla och certifiera kompetens som är relevant på arbetsmarknaden.

IV. DEVELOPMENT OF COMPETENCIES

9. Members should:

(a) promote, with the involvement of the social partners, the ongoing identification of trends in the competencies needed by individuals, enterprises, the economy and society as a whole;

(b) recognize the role of the social partners, enterprises and workers in training;

(c) support initiatives by the social partners in the field of training in bipartite dialogue, including collective bargaining;

(d) provide positive measures to stimulate investment and participation in training;

(e) recognize workplace learning, including formal and non-formal learning, and work experience;

(f) promote the expansion of workplace learning and training through:

(i) the utilization of high-performance work practices that improve skills;

(ii) the organization of on- and off-the-job training with public and private training providers, and making greater use of information and communication technology; and

(iii) the use of new forms of learning together with appropriate social policies and measures to facilitate participation in training;

(g) urge private and public employers to adopt best practices in human resources development;

(h) develop equal opportunity strategies, measures and programmes to promote and implement training for women, as well

IV. KOMPETENSUTVECKLING

9. Medlemsstaterna bör:

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

b) erkänna den roll som arbetsmarknadens parter, företag och arbetstagare har vad gäller kompetensutveckling;

c) stödja initiativ till dialog mellan arbetsmarknadens parter, däribland kollektiva förhandlingar, på utbildningsområdet;

d) tillhandahålla reella åtgärder för att stimulera investeringar och deltagande i utbildning;

e) erkänna lärande i arbetet, inklusive formellt och icke formellt lärande, och arbetserfarenhet;

f) främja utökningen av lärande i arbetet och praktik genom:

i) utnyttjande av högpresterande arbetsrutiner som förbättrar färdigheterna;

ii) arrangerande av utbildning på och utanför arbetet med offentliga och privata utbildningsanordnare och bättre utnyttjande av informations- och kommunikationsteknik; och

iii) användande av nya former av utbildning samt relevanta samhälleliga riktlinjer och åtgärder för att främja deltagande i utbildning;

g) uppmana privata och offentliga arbetsgivare att använda bästa praxis i utvecklingen av människors resurser;

h) utarbeta jämställdhetsstrategier, åtgärder och program för att främja och genomföra utbildning för kvinnor samt för specifika

as for specific groups and economic sectors, and for people with special needs, with the objective of reducing inequalities;

(i) promote equal opportunities for, and access to, career guidance and skill upgrading for all workers, as well as support for retraining employees whose jobs are at risk;

(j) call upon multinational enterprises to provide training for all levels of their employees in home and host countries, to meet the needs of the enterprises and contribute to the development of the country;

(k) promote the development of equitable training policies and opportunities for all public sector employees, recognizing the role of the social partners in this sector;

(l) promote supportive policies to enable individuals to balance their work, family and lifelong learning interests.

V. TRAINING FOR DECENT WORK AND SOCIAL INCLUSION

10. Members should recognize:

(a) the primary responsibility of government for the training of the unemployed, those seeking to enter or re-enter the labour market and people with special needs, to develop and enhance their employability to secure decent work, in the private and public sectors, through such measures as incentives and assistance;

(b) the role of the social partners to support, through human resources development policies and other measures, the integration of the unemployed and people

grupper och ekonomiska sektorer och för personer med särskilda behov, med målsättningen att minska ojämlikheten;

i) främja lika möjligheter, och tillgång, till yrkesvägledning och uppgradering av färdigheter för alla arbetstagare samt stöd för omskolning av arbetstagare som riskerar att förlora arbetet;

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

k) främja utvecklingen av rättvisa utbildningsriktlinjer och möjligheter för alla anställda i den offentliga sektorn, med erkännande av arbetsmarknadens parter roll i denna sektor;

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

V. UTBILDNING FÖR ARBETE UNDER ANSTÄNDIGA VILLKOR OCH SOCIAL INKLUDERING

10. Medlemsstaterna bör erkänna:

a) statens primära ansvar för utbildningen av de arbetslösa, de som försöker komma in eller återinträda på arbetsmarknaden och personer med särskilda behov i syfte att utveckla och förbättra deras anställningsbarhet till säkert arbete under anständiga villkor, i de privata och offentliga sektorerna, genom sådana åtgärder som uppmuntran och hjälp;

b) arbetsmarknadens parter roll när det gäller att stödja, genom riktlinjer för utveckling av människors resurser och andra åtgärder, integreringen i yrkeslivet av

with special needs in jobs;

(c) the role of local authorities and communities and other interested parties in implementing programmes for people with special needs.

VI. FRAMEWORK FOR RECOGNITION AND CERTIFICATION OF SKILLS

11. (1) Measures should be adopted, in consultation with the social partners and using a national qualifications framework, to promote the development, implementation and financing of a transparent mechanism for the assessment, certification and recognition of skills, including prior learning and previous experience, irrespective of the countries where they were acquired and whether acquired formally or informally.

(2) Such an assessment methodology should be objective, non-discriminatory and linked to standards.

(3) The national framework should include a credible system of certification which will ensure that skills are portable and recognized across sectors, industries, enterprises and educational institutions.

12. Special provisions should be designed to ensure recognition and certification of skills and qualifications for migrant workers.

VII. TRAINING PROVIDERS

13. Members should, in cooperation with the social partners, promote diversity of training provision to meet the different

arbetslösa och personer med särskilda behov;

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

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 utvecklingen, genomförandet och finansieringen av en tydlig metod för bedömningen, certifiering och erkännande av yrkesfärdigheter, inklusive tidigare förvärvad kompetens och erfarenhet, oavsett land där de förvärvats och om de förvärvats formellt eller informellt;

11.2 Bedömningsmetoden bör vara objektiv, icke diskriminerande och överensstämja med vissa normer;

11.3 Det nationella ramverket bör innefatta ett trovärdigt certifieringssystem som säkerställer att yrkesfärdigheterna är överförbara och erkända tvärsöver sektorer, verksamheter, företag och utbildningsinstitutioner.

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

VII. UTBILDNINGSANORDNARE

13. Medlemsstaterna bör, i samarbete med arbetsmarknadens parter, främja mångfald i tillhandahållandet av utbildning för

needs of individuals and enterprises and to ensure high-quality standards, recognition and portability of competencies and qualifications within a national quality assurance framework.

14. Members should:

(a) develop a framework for the certification of qualifications of training providers;

(b) identify the roles of government and the social partners in promoting the expansion and diversification of training;

(c) include quality assurance in the public system and promote its development within the private training market and evaluate the outcomes of education and training;

(d) develop quality standards for trainers and create the opportunities for trainers to meet such standards.

VIII. CAREER GUIDANCE AND TRAINING SUPPORT SERVICES

15. Members should:

(a) assure and facilitate, throughout an individual's life, participation in, and access to, vocational and career information and guidance, job placement services and job search techniques and training support services;

(b) promote and facilitate the use of information and communication technology, as well as traditional best practices in career information and guidance and training support services;

(c) identify, in consultation with the social partners, roles and responsibilities of employment services, training providers and other relevant service providers with respect to vocational and career information and guidance;

(d) provide information and

att möta de olika behoven hos enskilda personer och företag samt för att säkerställa hög-kvalitativa normer, erkännande och överförbarhet av kompetenser och kvalifikationer inom ett nationellt ramverk för kvalitetssäkring.

14. Medlemsstaterna bör:

a) utarbeta ett ramverk för certifiering av utbildningsanordnares kvalifikationer;

b) identifiera rollerna för staten och arbetsmarknadens parter beträffande utökningen och mångfalden i utbildning;

c) inkludera kvalitetssäkring i det offentliga systemet och främja dess utveckling inom den privata utbildningsmarknaden samt utvärdera resultaten av utbildning och kompetensutveckling;

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

VIII. YRKESVÄGLEDNING OCH UTBILDNINGSTÖD

15. Medlemsstaterna bör:

a) säkerställa och underlätta, under en enskild persons hela liv, deltagande i och tillgång till yrkesvägledning och information, arbetsförmedlingstjänster och tekniker för att söka arbete samt utbildningsstöd;

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

c) identifiera, i samråd med arbetsmarknadens parter, roller och ansvar för arbetsförmedlingar, utbildningsanordnare och andra relevanta serviceförmedlare när det gäller yrkesinformation och vägledning;

d) tillhandahålla information

guidance on entrepreneurship, promote entrepreneurial skills, and raise awareness among educators and trainers of the important role of enterprises, among others, in creating growth and decent jobs.

IX. RESEARCH IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT, EDUCATION, TRAINING AND LIFELONG LEARNING

16. Members should evaluate the impact of their education, training and lifelong learning policies on the progress made towards achieving broader human development goals, such as the creation of decent jobs and poverty eradication.

17. Members should develop their national capacity, as well as facilitate and assist in developing that of the social partners, to analyse trends in labour markets and human resources development and training.

18. Members should:

(a) collect information, disaggregated by gender, age, and other specific socio-economic characteristics, on educational levels, qualifications, training activities, and employment and incomes, especially when organizing regular surveys of the population, so that trends can be established and comparative analysis undertaken to guide policy development;

(b) establish databases and quantitative and qualitative indicators, disaggregated by gender, age and other characteristics, on the national training system and gather data on training in the pri-

och vägledning om entreprenörskap, främja entreprenörsfärdigheter och öka medvetenheten bland lärare och handledare om bl.a. företagens viktiga roll för att skapa tillväxt och arbetstillfällen under anständiga villkor.

IX. FORSKNING OM UTVECKLING AV MÄNNISKORS RESURSER, UTBILDNING, KOMPETENSUTVECKLING OCH LIVSLÅNGT LÄRANDE

16. Medlemsstaterna bör utvärdera effekten av sin politik för utbildning, kompetensutveckling och livslångt lärande i ljuset av de framsteg som gjorts i riktning mot att uppnå bredare mål för människors utveckling, såsom skapandet av arbetstillfällen under anständiga villkor och fattigdomens utrotning.

17. Medlemsstaterna bör utveckla sin nationella kapacitet, samt underlätta och bidra till utvecklingen av arbetsmarknadens parter kapacitet, att analysera trender på arbetsmarknaden och i utvecklingen av människors resurser samt utbildning.

18. Medlemsstaterna bör:

a) samla information, uppdelad på kön, ålder och andra specifika socioekonomiska karakteristika, om undervisningsnivåer, kvalifikationer, utbildningsverksamhet samt sysselsättning och inkomster, särskilt när de genomför regelbundna befolkningsundersökningar, så att trender kan fastställas och jämförande analyser göras som vägledning vid utformningen av politiken;

b) upprätta databaser samt kvantitativa och kvalitativa indikatorer, uppdelade på kön, ålder och andra karakteristika, över det nationella utbildningssystemet och samla in uppgifter om utbildning i

vate sector, taking into account the impact of data collection on enterprises;

(c) collect information on competencies and emerging trends in the labour market from a variety of sources, including longitudinal studies, and not confined to traditional occupational classifications.

19. Members should, in consultation with the social partners, and taking into account the impact of data collection on enterprises, support and facilitate research on human resources development and training, which could include:

(a) learning and training methodologies, including the use of information and communication technology in training;

(b) skills recognition and qualifications frameworks;

(c) policies, strategies and frameworks for human resources development and training;

(d) investment in training, as well as the effectiveness and impact of training;

(e) identifying, measuring and forecasting the trends in supply and demand for competencies and qualifications in the labour market;

(f) identifying and overcoming barriers to accessing training and education;

(g) identifying and overcoming gender bias in the assessment of competencies;

(h) preparing, publishing and disseminating reports and documentation on policies, surveys and available data.

20. Members should use the information obtained through research to guide planning, implementation and evaluation of pro-

den privata sektorn, och därvid ta hänsyn till den inverkan insamlade uppgifter har på företagen;

c) samla information om kompetenser och framväxande trender på arbetsmarknaden från ett stort urval av källor, inklusive longitudinella studier, och inte begränsat av traditionella yrkesindelningar.

19. Medlemsstaterna bör, i samråd med arbetsmarknadens parter, och med hänsyn till inverkan på företagen av uppgiftsinsamlingen, stödja och underlätta forskning om utveckling av människors resurser och utbildning, vilket skulle kunna innefatta:

a) undervisnings- och utbildningsmetoder, inklusive användningen av informations- och kommunikationsteknik i utbildningen;

b) erkännande av yrkesfärdigheter och ramverk för kvalifikationer;

c) principer, strategier och ramverk för utveckling av människors resurser och utbildning;

d) investering i utbildning, såväl som utbildningens effektivitet och resultat;

e) identifiering, mätning och prognoser vad gäller trenderna inom tillgång och efterfrågan på kompetenser och kvalifikationer på arbetsmarknaden;

f) identifiering och övervinande av hinder för att få tillgång till utbildning och praktik;

g) identifiering och övervinande av könsfördomar i bedömningen av kompetenser;

h) utarbetande, publicering och spridning av rapporter och dokumentation om riktlinjer, översikter och tillgängliga data;

20. Medlemsstaterna bör använda den information som erhållits genom forskning vid planeringen, genomförandet och ut-

X. INTERNATIONAL AND
TECHNICAL COOPERATION

21. International and technical cooperation in human resources development, education, training and lifelong learning should:

(a) develop mechanisms that mitigate the adverse impact on developing countries of the loss of skilled people through migration, including strategies to strengthen the human resources development systems in the countries of origin, recognizing that creating enabling conditions for economic growth, investment, creation of decent jobs and human development will have a positive effect on retaining skilled labour;

(b) promote greater opportunities for women and men to obtain decent work;

(c) promote national capacity building to reform and develop training policies and programmes, including developing the capacity for social dialogue and partnership building in training;

(d) promote the development of entrepreneurship and decent employment and share experiences on international best practices;

(e) strengthen the capacity of the social partners to contribute to dynamic lifelong learning policies, in particular in relation to the new dimensions of regional economic integration, migration and the emerging multicultural society;

(f) promote recognition and

X. INTERNATIONELLT
SAMARBETE OCH UT-
VECKLINGSSAMARBETE

21. Internationellt samarbete och utvecklingssamarbete om utveckling av människors resurser, utbildning, kompetensutveckling och livslångt lärande bör:

a) utveckla mekanismer som minskar den negativa inverkan för utvecklingsländerna av att de förlorar yrkesutbildade personer genom migration, inklusive strategier för att stärka systemen för utveckling av människors resurser i ursprungsländerna, med insikt om att skapandet av villkor som möjliggör ekonomisk tillväxt, investeringar, skapande av arbetstillfällen under anständiga villkor och kompetensutveckling kommer att ha en positiv inverkan när det gäller att behålla yrkesutbildad arbetskraft;

b) främja större möjligheter för kvinnor och män att erhålla arbete under anständiga villkor;

c) främja nationellt kapacitetsbyggande för att reformera och utveckla utbildningspolitiska riktlinjer och program, inklusive utveckla kapaciteten för social dialog och bygga partnerskap inom utbildningen;

d) främja utvecklingen av entreprenörskap och sysselsättning under anständiga villkor samt utbyta erfarenheter om bästa praxis internationellt;

e) stärka kapaciteten hos arbetsmarknadens parter att bidra till dynamiska 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 möj-

portability of skills, competencies and qualifications nationally and internationally;

(g) increase technical and financial assistance for developing countries and promote, at the level of the international financial institutions and funding agencies, coherent policies and programmes which place education, training and lifelong learning at the centre of development policies;

(h) taking into account the specific problems of the indebted developing countries, explore and apply innovative approaches to provide additional resources for human resources development;

(i) promote cooperation between and among governments, the social partners, the private sector and international organizations on all other issues and strategies encompassed in this instrument.

ligheter att överföra yrkeskunnande, kompetenser och kvalifikationer nationellt och internationellt;

g) öka tekniskt och finansiellt bistånd till utvecklingsländer och främja, på nivån för internationella finansinstitutioner och finansieringsorgan, en sammanhängande politik och program som sätter utbildning, kompetensutveckling och livslångt lärande i centrum för utvecklingspolitiken;

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 människors 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.

XI. FINAL PROVISION

22. The present Recommendation revises and replaces the Human Resources Development Recommendation, 1975.

XI. SLUTBESTÄMMELSE

Denna rekommendation reviderar och ersätter 1975 års rekommendation om utveckling av mänskliga resurser.