

Internationale Arbeitskonferenz
92. Tagung 2004

Bericht IV (2B)

Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen



Internationales Arbeitsamt Genf

Internationale Arbeitskonferenz
92. Tagung 2004

Bericht IV (2B)

Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen

Vierter Punkt der Tagesordnung

Internationales Arbeitsamt Genf

ISBN 92-2-713038-1
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2004

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, daß das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Mißbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt, ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Diese Stelle versendet auch kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
EINLEITUNG.....	1
VORGESCHLAGENER TEXT	3
Entwurf einer Empfehlung betreffend die Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen.....	3

EINLEITUNG

Die erste Beratung über die Frage der Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen fand auf der 91. Tagung (2003) der Internationalen Arbeitskonferenz statt. Auf der Grundlage dieser Aussprache hat das Internationale Arbeitsamt gemäß Artikel 39 der Geschäftsordnung der Konferenz den Entwurf einer Empfehlung betreffend die Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen verfaßt und den Regierungen der Mitgliedstaaten übermittelt. Dieser Text war in Bericht IV (1) enthalten¹.

Das Amt hat die Regierungen ersucht, ihm nach Befragung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und gegebenenfalls der innerstaatlichen genossenschaftlichen Organisationen etwaige Änderungsanträge oder Bemerkungen bis spätestens 30. November 2003 zu übermitteln oder ihm bis zum gleichen Zeitpunkt mitzuteilen, ob der vorgeschlagene Text ihrer Ansicht nach eine geeignete Grundlage für die Beratung auf der 92. Tagung (2004) der Konferenz bildet.

Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts lagen dem Amt die Antworten der Regierungen der folgenden 44 Mitgliedstaaten vor: Ägypten, Australien, Belgien, Brasilien, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Dominikanische Republik, El Salvador, Eritrea, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Indien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Kroatien, Kuwait, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Neuseeland, Nicaragua, Norwegen, Philippinen, Portugal, Schweiz, Singapur, Slowakei, Spanien, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tschechische Republik, Tunesien, Türkei, Vereinigte Staaten, Vereinigtes Königreich, Uruguay. Außerdem wurden von der Europäischen Kommission und einer internationalen nichtstaatlichen Organisation Bemerkungen übermittelt.

Im Fall von 27 Ländern (Australien, Belgien, Brasilien, China, Dänemark, Dominikanische Republik, Eritrea, Estland, Finnland, Griechenland, Italien, Japan, Kanada, Kroatien, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Portugal, Schweiz, Slowakei, Spanien, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tschechische Republik, Türkei, Vereinigte Staaten, Uruguay) sind die Antworten der Verbände der Arbeitgeber und/oder der Arbeitnehmer in die Antworten der

¹ IAA: *Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen*, Bericht IV (1), Internationale Arbeitskonferenz, 92. Tagung, Genf, 2004.

Regierungen einbezogen, den Antworten der Regierungen beigefügt oder dem Amt direkt übermittelt worden.

Um sicherzustellen, daß der Entwurf der Empfehlung betreffend die Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen den Regierungen innerhalb der in Artikel 39 Absatz 7 der Geschäftsordnung der Konferenz vorgesehenen Frist zugeht, wird Bericht IV (2) in zwei Bänden veröffentlicht². Der vorliegende Band (Bericht IV (2B)) enthält den Entwurf der Empfehlung, der aufgrund der Bemerkungen der Regierungen sowie der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und aus den in den Kommentaren des Amtes angegebenen Gründen geändert worden ist. Darüber hinaus wurden einige als zweckmäßig angesehene redaktionelle Änderungen vorgenommen, insbesondere um volle Übereinstimmung der Texte in den verschiedenen Sprachen sicherzustellen.

Falls die Konferenz dies beschließt, wird dieser Text auf ihrer 92. Tagung (2004) als Grundlage für die zweite Beratung über die Frage der Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen dienen.

² Bericht IV(2A) mit den Zusammenfassungen der eingegangenen Antworten und den Kommentaren des Amtes sollte etwa drei Monate vor der 92. Tagung an die Regierungen versandt werden.

VORGESCHLAGENER TEXT

Nachstehend wird der Entwurf einer Empfehlung betreffend die Förderung der Genossenschaften wiedergegeben, der der Konferenz auf ihrer 90. Tagung als Grundlage für die Beratung des vierten Punktes ihrer Tagesordnung dienen soll.

Entwurf einer Empfehlung betreffend die Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 1. Juni 2004 zu ihrer zweiundneunzigsten Tagung zusammengetreten ist,

erkennt an, daß Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Interessen von Menschen, Unternehmen, der Wirtschaft und der Gesellschaft als Ganzes leisten, insbesondere in Anbetracht der entscheidenden Herausforderung, die darin besteht, in der globalen Wirtschaft Vollbeschäftigung, soziale Integration und nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu erzielen,

ruft die Regierungen, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer dazu auf, ihr Engagement für das lebenslange Lernen zu erneuern: die Regierungen, indem sie Investitionen vornehmen, um die Bildung und Ausbildung auf allen Ebenen zu verbessern; die Unternehmen, indem sie ihre Arbeitnehmer ausbilden; und die einzelnen Menschen, indem sie die gebotenen Chancen für Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen nutzen,

erkennt an, daß Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen zwar von grundlegender Bedeutung sind, allein jedoch nicht ausreichen, um eine nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu gewährleisten, und daß sie daher einheitlicher und integraler Bestandteil umfassender wirtschafts-, sozial- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Programme sein sollten,

erkennt ferner an, daß eine Übereinstimmung erforderlich ist zwischen der Politik der Humanressourcenentwicklung und anderen für Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen wichtigen Maßnahmen, z.B. wirtschafts-, steuer- und sozialpolitischen Maßnahmen,

erkennt an, daß viele Entwicklungsländer bei der Gestaltung, Finanzierung und Durchführung einer modernen Bildungs- und Ausbildungspolitik Hilfe benötigen, um Entwicklung und wirtschaftliches Wachstum zu erzielen, erinnert daran, daß die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit für Arbeitnehmer überall ein Hauptziel der Internationalen Arbeitsorganisation darstellt, verweist auf die Rechte und Grundsätze, die in den einschlägigen Urkunden der Internationalen Arbeitsorganisation verankert sind, insbesondere:

- a) dem Übereinkommen über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, dem Übereinkommen und der Empfehlung über die Beschäftigungspolitik, 1964, der Empfehlung betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, und dem Übereinkommen und der Empfehlung über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974;
- b) der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;
- c) der Dreigliedrigen Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik;
- d) den von der 88. Tagung (2000) der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Schlußfolgerungen über die Ausbildung und Entwicklung der Humanressourcen,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am ... Juni 2004, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen, 2004, bezeichnet wird.

I. ZWECK, GELTUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. Die Mitglieder sollten innerstaatliche Maßnahmen zur Entwicklung, Bildung und Ausbildung der Humanressourcen formulieren, anwenden und überprüfen, die mit anderen wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen vereinbar sind und sie ergänzen, auf einem sozialen Dialog beruhen und den unterschiedlichen Rollen des Staates und der Sozialpartner Rechnung tragen.

2. Die Verwirklichung des lebenslangen Lernens sollte sich auf die ausdrückliche Verpflichtung stützen der Regierungen, zur Verbesserung von Bildung und Ausbildung auf allen Ebenen Investitionen vorzunehmen; der Unternehmen, ihre Arbeitnehmer auszubilden; und der einzelnen Menschen, ihre Fähigkeiten und ihre berufliche Laufbahn zu entwickeln.

3. Im Sinne dieser Empfehlung

-
- a) umfaßt der Begriff „lebenslanges Lernen“ alle Lerntätigkeiten, die während des gesamten Lebens durchgeführt werden, um Kompetenzen und Qualifikationen zu entwickeln;
 - b) bedeutet der Begriff „Kompetenzen“ die Kenntnisse, die Fähigkeiten und das Wissen, die in einem bestimmten Kontext angewandt und beherrscht werden;
 - c) bedeutet der Ausdruck „Qualifikationen“ einen formalen Ausdruck der beruflichen oder fachlichen Fähigkeiten eines Arbeitnehmers, der auf internationaler, nationaler oder sektoraler Ebene anerkannt wird; und
 - d) bezeichnet der Begriff „Beschäftigungsfähigkeit“ übertragbare Kompetenzen und Qualifikationen, die die Fähigkeiten eines Menschen stärken, die vorhandenen Bildungs- und Ausbildungschancen zu nutzen, um eine menschenwürdige Arbeit zu finden und beizubehalten, im Unternehmen und durch Stellenwechsel aufzusteigen und sich wandelnde Technologien und Arbeitsmarktbedingungen zu bewältigen.

4. Die Mitglieder sollten Maßnahmen zur Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen festlegen, die:

- a) das lebenslange Lernen und die Beschäftigungsfähigkeit erleichtern und Bestandteil einer Reihe grundsatzpolitischer Maßnahmen sind, deren Ziel darin besteht, qualitativ gute und sichere Arbeitsplätze sowie nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu erzielen;
- b) wirtschaftliche und soziale Ziele gleichermaßen berücksichtigen, die nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung im Kontext der sich globalisierenden Wirtschaft und der wissens- und qualifikationsbasierten Gesellschaft betonen sowie die Kompetenzen entwickeln und menschenwürdige Arbeit, die Arbeitsplatzsicherheit, die soziale Entwicklung, die soziale Integration und die Verringerung von Armut fördern;
- c) die Bedeutung von Innovationen, Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und Wirtschaftswachstum sowie der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen hervorheben in Anbetracht dessen, daß Innovationen neue Beschäftigungschancen schaffen und auch neue Bildungs- und Ausbildungskonzepte erfordern, um der Nachfrage nach neuen Qualifikationen gerecht zu werden;
- d) der Herausforderung Rechnung tragen, Tätigkeiten in der informellen Wirtschaft in menschenwürdige Arbeit umzuwandeln, die voll in das normale Wirtschaftsleben integriert ist; es sollten Maßnahmen und Programme entwickelt werden, deren Ziel darin besteht, menschenwürdige Arbeitsplätze und Bildungs- und Ausbildungschancen zu schaffen sowie erworbene Kenntnisse und Qualifikationen anzuerkennen, um Arbeitnehmern und Arbeitgebern dabei zu helfen, in die formelle Wirtschaft zu wechseln;
- e) öffentliche und private Investitionen in die für den Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologie in Bildung und Ausbildung benö-

tigte Infrastruktur, in für Ausbildungszwecke erforderliche Hardware und Software sowie in die Ausbildung von Lehrern und Ausbildern fördern und sichern, wobei lokale, nationale und internationale Kooperationsnetzwerke genutzt werden sollten;

- f) Ungleichheiten bei der Teilnahme von Erwachsenen an Bildung und Ausbildung verringern.

5. Die Mitglieder sollten:

- a) anerkennen, daß alle Menschen ein Recht auf Bildung und Ausbildung haben, und sich in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern dafür einsetzen, daß alle Zugang zu lebenslangem Lernen erhalten;
- b) unter Einbeziehung der Sozialpartner eine nationale Bildungsstrategie festlegen;
- c) unter Einbeziehung der Sozialpartner eine nationale Strategie und einen Orientierungsrahmen für ausbildungspolitische Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen – auf nationaler, regionaler, lokaler, sektoraler und betrieblicher Ebene – festlegen, die den sozialen Dialog fördern;
- d) die Maßnahmen zur Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen mit Maßnahmen und Strategien zur Schaffung von Wirtschaftswachstum und von Beschäftigungschancen wie wirtschafts-, steuer- und sozialpolitischen Maßnahmen in Einklang bringen;
- e) ein allgemeines wirtschaftliches Umfeld und Anreize schaffen, die Unternehmen anregen, in Bildung und Ausbildung zu investieren, und die einzelnen Menschen, ihre Fähigkeiten und berufliche Laufbahn zu entwickeln, und sie befähigen und motivieren, sich an Bildungs- und Ausbildungsprogrammen zu beteiligen;
- f) die Entwicklung eines den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Ausbildungssystems fördern;
- g) die Hauptverantwortung für Investitionen in Bildung und berufsvorbereitende Ausbildung übernehmen, ausgehend von der Erkenntnis, daß qualifizierte Lehrer und Ausbilder, die unter angemessenen Bedingungen tätig sind, für die Bereitstellung einer qualitativ guten Bildung von grundlegender Bedeutung sind, die Kindern und Erwachsenen dabei hilft, bei akademischen und beruflichen Kompetenzen einen hohen Standard zu erreichen;
- h) einen nationalen Qualifikationsrahmen einrichten, um das lebenslange Lernen zu erleichtern, Unternehmen und Arbeitsvermittlungsstellen dabei zu helfen, die Nachfrage nach Qualifikationen mit dem Angebot in Einklang zu bringen, die einzelnen Menschen bei der Ausbildungs- und Berufswahl zu beraten und die Anerkennung von früher Erlerntem und von früher erworbenen Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen zu erleichtern. Dieser Rahmen sollte sich an sich wandelnde Technologien und Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt anpassen und regionale und lokale Unterschiedlich-

- keiten anerkennen, ohne daß dadurch die Transparenz auf nationaler Ebene verloren geht;
- i) den sozialen Dialog über Fragen der Ausbildung auf verschiedenen Ebenen – auf nationaler, regionaler, lokaler, sektoraler und betrieblicher Ebene – stärken;
 - j) die Chancengleichheit für Frauen und Männer in Bildung und Ausbildung fördern;
 - k) den Zugang zur Bildung und Ausbildung für Menschen mit besonderen Bedürfnissen fördern, insbesondere Jugendliche, Menschen mit Behinderungen, Wanderarbeitnehmer, ältere Arbeitnehmer und sozial ausgegrenzte Menschen, und für Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen, in der informellen Wirtschaft, im ländlichen Sektor und in der selbständigen Erwerbstätigkeit. Die Bestimmung dieser Gruppen sollte auf nationaler Ebene erfolgen;
 - l) die Sozialpartner unterstützen, damit sie in die Lage versetzt werden, am sozialen Dialog über die Ausbildung teilzunehmen;
 - m) stützende sozialpolitische und andere Maßnahmen vorsehen, um alle Menschen in die Lage zu versetzen, an Ausbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen teilzunehmen.

II. ENTWICKLUNG UND DURCHFÜHRUNG EINER BILDUNGS- UND AUSBILDUNGSPOLITIK

6. (1) Die Mitglieder sollten ein koordiniertes Bildungs- und Ausbildungssystem einrichten und unterhalten und sich verpflichten, innerhalb des Konzepts des lebenslangen Lernens weitere Verbesserungen daran vorzunehmen, wobei die Hauptverantwortung des Staates für die Bildung und die berufsvorbereitende Ausbildung und für die Ausbildung der Arbeitslosen berücksichtigt und die Rolle der Sozialpartner im Bereich der Weiterbildung anerkannt werden sollte.

(2) Bildung und berufsvorbereitende Ausbildung umfaßt die obligatorische Grundbildung, die Grundkenntnisse, Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten und eine zweckmäßige Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie einschließt.

7. Die Mitglieder sollten die Stärkung des sozialen Dialogs im Bereich der Ausbildung fördern als Grundvoraussetzung für die Entwicklung der Ausbildungssysteme und die Relevanz, Qualität und Kostenwirksamkeit der Programme.

8. Bei Investitionen in Bildung und Ausbildung sollten Benchmarks für vergleichbare Länder, Regionen und Sektoren in Betracht gezogen werden.

III. BILDUNG UND BERUFVORBEREITENDE AUSBILDUNG

9. Die Mitglieder sollten:

- a) ihre Verantwortung für die Bildung und die berufsvorbereitende Ausbildung anerkennen und den Zugang für alle verbessern, um die Beschäftigungsfähigkeit zu stärken und soziale Ausgrenzung zu verhüten;
- b) Ansätze für eine nichtformale Bildung und Ausbildung entwickeln, insbesondere für Erwachsene, denen Bildungs- und Ausbildungschancen in der Jugend vorenthalten wurden;
- c) soweit wie möglich die neue Informations- und Kommunikationstechnologie für das Lernen und die Ausbildung nutzen;
- d) die Bereitstellung von Informationen und Orientierungshilfen zu Beruf, Arbeitsmarkt und Laufbahn sowie Berufsberatung gewährleisten, ergänzt durch Informationen über die Rechte und Pflichten aller Beteiligten aufgrund der Arbeitsgesetzgebung und anderer Formen von arbeitsrechtlichen Vorschriften;
- e) sicherstellen, daß Bildungs- und berufsvorbereitende Ausbildungsprogramme relevant sind und ihre Qualität aufrechterhalten wird;
- f) sicherstellen, daß Berufsbildungs- und Ausbildungssysteme entwickelt und gestärkt werden, um ausreichende Möglichkeiten für die Entwicklung und Zertifizierung von Qualifikationen zu bieten, die für den Arbeitsmarkt relevant sind.

IV. ENTWICKLUNG VON KOMPETENZEN BERUFSTÄTIGER UND ARBEITSLOSER ARBEITNEHMER

10. Die Mitglieder sollten:

- a) unter Einbeziehung der Sozialpartner die laufende Ermittlung von Tendenzen im Bereich der Qualifikationen, die von einzelnen Menschen, Unternehmen, der Wirtschaft und der Gesellschaft als Ganzes benötigt werden, fördern;
- b) die Rolle der Sozialpartner, Unternehmen und Arbeitnehmer beim Beitrag zur Ausbildung anerkennen;
- c) Initiativen der Sozialpartner im Bereich der Ausbildung im zweiseitigen Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, unterstützen;
- d) positive Maßnahmen zur Stimulierung von Investitionen in die Ausbildung und zur Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen bereitstellen;
- e) die Hauptverantwortung für die Ausbildung der Arbeitslosen übernehmen;
- f) das am Arbeitsplatz Erlernte, einschließlich des auf formalem und informellem Weg Erlernenen, und die Arbeitserfahrung anerkennen;

-
- g) die Ausweitung des Lernens und der Ausbildung am Arbeitsplatz fördern durch:
- i) den Einsatz hochleistungsfähiger Arbeitspraktiken;
 - ii) die Durchführung betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen mit öffentlichen und privaten Ausbildungsanbietern und größere Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie; und
 - iii) die Anregung der Verwendung neuer Formen des Lernens in Verbindung mit geeigneten sozialpolitischen Maßnahmen, um die Teilnahme an der Ausbildung zu erleichtern;
- h) private und öffentliche Arbeitgeber eindringlich ersuchen, im Bereich der Humanressourcenentwicklung vorbildliche Praktiken anzunehmen;
- i) Strategien, Maßnahmen und Programme für Chancengleichheit entwickeln, um die Ausbildung für Frauen sowie für bestimmte Gruppen und Wirtschaftssektoren und für Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu fördern und durchzuführen, mit dem Ziel, Ungleichheiten zu verringern;
- j) Chancengleichheit und Zugangsmöglichkeiten bei der Berufsberatung und Weiterqualifizierung für alle Arbeitnehmer sowie die Unterstützung der Umschulung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, fördern;
- k) multinationale Unternehmen auffordern, ihren Arbeitnehmern in Heimat- und Gastländern auf allen Ebenen Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, um den Erfordernissen der Unternehmen Rechnung zu tragen und einen Beitrag zur Entwicklung des Landes zu leisten;
- l) die Entwicklung von Ausbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten fördern, wobei die Rolle der Sozialpartner im öffentlichen Sektor anerkannt werden sollte, und ausgewogene Ausbildungschancen für alle Arbeitnehmer in diesem Sektor vorsehen.

11. Die Mitglieder sollten die Möglichkeit in Erwägung ziehen, auf unterschiedlichen staatlichen Ebenen einen dreigliedrigen Dialog über Ausbildungsfragen zu führen.

V. RAHMEN FÜR DIE ANERKENNUNG UND ZERTIFIZIERUNG VON QUALIFIKATIONEN

12. (1) In Beratung mit den Sozialpartnern und unter Verwendung eines nationalen Qualifikationsrahmens sollten Maßnahmen getroffen werden, um die Entwicklung, Verwirklichung und Finanzierung eines transparenten Mechanismus für die Beurteilung, Zertifizierung und Anerkennung von Qualifikationen, einschließlich von früher Erlerntem und früheren Erfahrungen, unabhängig davon, in welchem Land und ob sie formell oder informell erworben wurden, zu fördern.

(2) Eine solche Beurteilungsmethodologie sollte fair, an Normen gekoppelt und nicht diskriminierend sein.

(3) Der nationale Rahmen sollte ein glaubwürdiges Zertifizierungssystem umfassen, mit dem sichergestellt wird, daß Qualifikationen übertragbar sind und in unterschiedlichen Unternehmen, Sektoren, Branchen und Bildungseinrichtungen anerkannt werden.

13. Es sollten spezielle Vorkehrungen getroffen werden, um die Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen und Qualifikationen für Wanderarbeitnehmer zu gewährleisten.

VI. AUSBILDUNG FÜR MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND SOZIALE INTEGRATION

14. Die Mitglieder sollten folgendes anerkennen:

- a) Die Hauptrolle des Staates bei der Ausbildung von Arbeitslosen, von Personen, die in das Erwerbsleben eintreten bzw. wieder eintreten möchten, und von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit hinsichtlich der Erlangung einer menschenwürdigen Arbeit im privaten und öffentlichen Sektor durch Maßnahmen wie Anreize und Unterstützung zu entwickeln und zu verbessern;
- b) die Rolle der Sozialpartner bei der Unterstützung der Eingliederung von Arbeitslosen und von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in das Erwerbsleben durch Maßnahmen zur Humanressourcenentwicklung und andere Maßnahmen;
- c) die Rolle der örtlichen Behörden und Gemeinwesen bei der Durchführung von Programmen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen.

15. Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um die soziale Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu fördern, indem ihnen Zugang zu Möglichkeiten und Programmen des lebenslangen Lernens, die ihnen helfen, eine menschenwürdige Arbeit zu finden, Aufmerksamkeit geschenkt wird.

VII. AUSBILDUNGSANBIETER

16. Die Mitglieder sollten in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern die Vielfalt des Ausbildungsangebots fördern, um den unterschiedlichen Bedürfnissen von Personen und Unternehmen Rechnung zu tragen und innerhalb eines nationalen Qualitätssicherungsrahmens hohe Qualitätsnormen und die Anerkennung und Übertragbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen zu gewährleisten.

17. Die Mitglieder sollten:

- a) einen Rahmen für die Zertifizierung der Qualifikationen von Ausbildungsanbietern entwickeln;
- b) die Rolle des Staates und der Sozialpartner bei der Förderung der Ausweitung und Diversifizierung des Ausbildungsangebots bestimmen;
- c) die Qualitätssicherung in das öffentliche System aufnehmen und deren Entwicklung innerhalb des privaten Ausbildungsmarkts fördern und die Ergebnisse von Bildung und Ausbildung bewerten;
- d) Qualitätsnormen für Ausbilder entwickeln und Ausbildern Möglichkeiten bieten, diese Normen zu erfüllen.

**VIII. FORSCHUNGS- UND AUSBILDUNGSUNTERSTÜTZUNGSDIENSTE
FÜR DIE HUMANRESSOURCENENTWICKLUNG, DAS
LEBENSLANGE LERNEN UND DIE AUSBILDUNG**

18. Die Mitglieder sollten die Entwicklung ihrer eigenen Fähigkeit zur Analyse von Tendenzen auf den Arbeitsmärkten und in der Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen fördern und erleichtern und die Entwicklung dieser Fähigkeit bei den Sozialpartnern unterstützen.

19. Die Mitglieder sollten:

- a) insbesondere bei der Durchführung von regelmäßigen Bevölkerungserhebungen nach Geschlecht und Alter aufgeschlüsselte Informationen über Bildungsstand, Qualifikationen, Ausbildungstätigkeiten und Beschäftigung und Einkommen sammeln, damit als Beitrag zur Grundsatzpolitik Tendenzen festgestellt und vergleichende Analysen durchgeführt werden können;
- b) Datenbanken und quantitative und qualitative Indikatoren, einschließlich nach Geschlecht und Alter, zum innerstaatlichen Ausbildungssystem einführen und Daten über die Ausbildung im privaten Sektor sammeln, wobei die Auswirkungen der Datenerhebung auf Unternehmen zu berücksichtigen sind;
- c) Informationen über Qualifikationen, Kompetenzen und sich im Arbeitsmarkt abzeichnende Tendenzen aus einer Vielfalt von Quellen, einschließlich Längsschnittstudien, sammeln, die nicht auf traditionelle Berufsklassifikationen beschränkt bleiben sollten.

20. Die Mitglieder sollten:

- a) während des ganzen Lebens die Teilnahme und den Zugang zu Berufsinformationen und Berufsberatung, zu Arbeitsvermittlungsdiensten und zu Methoden der Stellensuche sowie den Zugang zu Bildungs-, Ausbildungs- und aktiven Arbeitsmarktprogrammen und zur Anerkennung von Qualifikationen gewährleisten und erleichtern;

- b) die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie sowie von traditionellen vorbildlichen Praktiken im Bereich der Informations- und Beratungsdienste fördern und erleichtern;
- c) in Beratung mit den Sozialpartnern die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Arbeitsvermittlungsdienste, der Ausbildungsanbieter und anderer in Frage kommender Dienstleistungsanbieter im Bereich der Berufs- und Laufbahninformation und -beratung bestimmen;
- d) Informationen und Beratung zum Unternehmertum bieten, unternehmerische Fähigkeiten fördern und unter Lehrkräften und Ausbildern ein besseres Bewußtsein für die wichtige Rolle schaffen, die u.a. Unternehmen bei der Schaffung von Wachstum und von menschenwürdigen Arbeitsplätzen zukommt.

21. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den Sozialpartnern und unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Datenerhebung auf Unternehmen Forschungsarbeiten über die Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen unterstützen und erleichtern, was folgendes umfassen könnte:

- a) Lern- und Ausbildungsmethodologien, einschließlich der Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie im Bereich der Ausbildung;
- b) Qualifikationsanerkennungs- und Qualifikationsrahmen;
- c) Maßnahmen, Strategien und Rahmen für die Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen;
- d) Investitionen in die Ausbildung sowie der Effizienz und Wirkung von Ausbildung;
- e) Ermittlung, Messung und Vorhersage von Angebots- und Nachfragetendenzen auf dem Arbeitsmarkt bei beruflichen Fertigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen;
- f) Ermittlung und Überwindung von geschlechtsspezifischen Verzerrungen bei der Beurteilung von Qualifikationen.

22. Die Mitglieder sollten die durch die Forschung gewonnenen Informationen als Orientierungshilfe bei der Programmplanung und -durchführung verwenden.

IX. INTERNATIONALE UND TECHNISCHE ZUSAMMENARBEIT

23. Die internationale und technische Zusammenarbeit im Bereich der Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen sollte:

- a) mehr Möglichkeiten für Frauen und Männer fördern, eine menschenwürdige Arbeit zu erlangen;
- b) den Aufbau innerstaatlicher Kapazität zur Reform und Entwicklung von Ausbildungsmaßnahmen und Ausbildungsprogrammen fördern, einschließ-

-
- lich der Entwicklung der Fähigkeit zu einem sozialen Dialog und zur Schaffung von Partnerschaften im Bereich der Ausbildung;
- c) die Entwicklung des Unternehmertums und der menschenwürdigen Beschäftigung fördern und Erfahrungen über internationale vorbildliche Praktiken austauschen;
 - d) die Kapazität der Sozialpartner stärken, einen Beitrag zu Maßnahmen für dynamisches lebenslanges Lernen zu leisten, insbesondere in bezug auf die neuen Dimensionen der regionalen wirtschaftlichen Integration, der Migration und der entstehenden multikulturellen Gesellschaft;
 - e) die Anerkennung und Übertragbarkeit von Fertigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen auf nationaler, bilateraler und regionaler Ebene fördern;
 - f) die technische und finanzielle Unterstützung der weniger fortgeschrittenen Länder verstärken und auf der Ebene der internationalen Finanzinstitutionen und Finanzierungsagenturen kohärente Maßnahmen und Programme fördern, die Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen in den Mittelpunkt entwicklungspolitischer Maßnahmen stellen;
 - g) die Zusammenarbeit zwischen Regierungen, den Sozialpartnern, dem privaten Sektor und internationalen Organisationen zu allen anderen Fragen und Strategien fördern, die in dieser Urkunde abgedeckt werden.