

Hallituksen esitys Eduskunnalle 92. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskevan suosituksen johdosta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleiskokous hyväksyi vuonna 2004 inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskevan suosituksen, jolla uudistetaan vuodelta 1975 oleva ammatinvalinnan ohjauksen ja ammattikoulutuksen osuutta inhimillisiä voimavaroja kehitettäessä koskeva suositus. Uuden suosituksen tarkoituksena on koulutuksen ja elinikäisen oppimisen merkityksen korostaminen inhimillisten voimavarojen kehittämisessä ja väestön osaamis- ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämisessä.

Suosituksen tavoitteet liittyvät koulutusta ja elinikäistä oppimista koskevan toimintapolitiikan laatimiseen ja toteuttamiseen, työelämään valmentavan ja muun koulutuksen edistämiseen ja osaamisen kehittämiseen ja tunnustamiseen. Se pyrkii edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa, urakehitystä, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä painottaa koulutuksen ja työelämän yhteyttä. Lisäksi siinä korostetaan tieto- ja viestintätekniikan merkitystä, huomioidaan työvoiman ulkopuolella olevien ja heikoimmissa asemassa olevien tarpeet ja kehitysmaiden

aivovuoto -ongelma, joka johtuu koulutetun väestön maastamuutosta.

Esityksessä ehdotetaan, että inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskeva suositus saatetaan eduskunnan tietoon otettavaksi huomioon tarpeellisin osin tulevassa lainsäädäntötyössä.

Suosituksen tavoitteet ovat yhdenmukaisia Suomen koulutusta ja elinikäistä oppimista koskevien tavoitteiden kanssa. Suomen vuoden 2010 ulottuva aikuiskoulutusstrategia perustuu suosituksen mukaisesti elinikäisen oppimisen idealle. Suosituksen mukaisesti koulutuksen ja työelämän välinen vuorovaikutus on turvattu rakenteellisilla uudistuksilla. Vuonna 1994 käyttöön otettu ammattituntintojärjestelmä vastaa suosituksen tavoitetta osaamisen tunnustamisesta ja edistämisestä. Työntekijän osaamisen kehittämiseen velvoittaa työsopimuslain ohella viimeisin vuosille 2005–2007 tehty tulopoliittinen ratkaisu, joka edellyttää, että työntekijälle jota uhkaa irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä, pyritään turvaamaan koulutuksen avulla mahdollisuus löytää uusi työpaikka.

YLEISPERUSTELUT

1. Asian valmistelu

ILO:n hallintoneuvosto päätti vuonna 2001 asettaa vuoden 2004 työkonferenssin asialistalle vuodelta 1975 olevan suosituksen nro 150 uudistamisen. Kyseinen suositus koskee ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen osuutta inhimillisiä voimavaroja kehitettäessä. Hallintoneuvoston mukaan suositus on nyttemmin menettänyt merkityksensä ja tulisi uusia asiakirjalla, joka ohjaisi jäsenmaita inhimillisten voimavarojen kehittämisessä ja vahvistamisessa.

Inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskeva suositus hyväksyttiin Kansainvälisessä työkonferenssissa äänin 338-93-14. Sen puolesta äänestivät muun muassa Suomen hallituksen ja työntekijöiden edustajat. Sitä vastustivat työnantajat, jotka epäilivät suosituksen avulla pyrittävän ohjaamaan työehtosopimustoimintaa. Hyväksytty suositus on luonteeltaan kansainvälisesti tunnustettu hyvän käytännön kuvaus, jolla ei luoda sitovia aineellisia velvoitteita vaan jolla pyritään ohjaamaan politiikkavalintoja jäsenmaissa. ILO:n perussäännön mukaisesti työkonferenssissa hyväksytty suositus velvoittaa jäsenmaita esittelemään sen lakia säätävälle ja muille valtion instituutioille mahdollisia lainsäädäntö- tai muita toimenpiteitä varten.

Hallituksen esityksen laatimista varten lausunnon ovat antaneet opetusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, työministeriö, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, AKAVA ry, Valtion Työmarkkinalaitos (VTML), Kunnallinen Työmarkkinalaitos (KT) ja Suomen Yrittäjät ry.

Lausunnoissa todetaan suosituksen tavoitteiden olevan yhdenmukaisia Suomen lainsäädännön ja koulutuspoliittisten tavoitteiden kanssa. Elinkeinoelämän keskusliitto EK toteaa kuitenkin, ettei Suomessa ole toteutettu kansallisen koulutusstrategian alueellista ja paikallista sovellutusta suosituksen mukaisesti yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa ja että kansallista osaamisjärjestelmää vasta

valmistellaan. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry korostaa nuorten koulutuspaiikkojen tärkeyttä työelämässä vaadittavan pätevyyden edellytyksenä ja toteaa aktiivisen työvoimapolitiikan voimavarat niukoiksi verrattuna muihin Pohjoismaihin.

Tämä hallituksen esitys on hyväksytty Suomen ILO-neuvottelukunnassa.

2. Nykytila ja suosituksen merkitys

Vuodelta 1975 oleva suositus nro 150 heijastelee tuolloin vallinnutta suunnittelukeskeistä talous-, yhteiskunta- ja teollistamispolitiikkaa, jolloin kommunikaatio- ja informaatioteknologiat olivat alkuvaiheissaan ja suurin osa työvoimasta työskenteli vakaissa työsuhteissa. Sen monet tavoitteet liittyvät muun muassa ammatinvalinnan ohjaukseen, ammattikoulutukseen, tiettyjä taloudellisia aloja varten laadittuihin ohjelmiin ja erilaisen heikommassa asemassa olevien väestöryhmien aseman edistämiseen.

Uusi suositus nro 195 korostaa koulutuksen merkitystä inhimillisten voimavarojen kehittämisen pääinstrumenttina ja työmarkkinaosapuolten roolia koulutuksen ja elinikäisen oppimiseen tarvittavan infrastruktuurin kehittämisessä. Käsitteellä koulutus ymmärretään suosituksessa kaikkea koulutusta so. peruskoulua, yleissivistävää ja ammatillista koulutusta sekä työelämään valmentavaa koulutusta. Suosituksessa tunnustetaan elinikäisen oppimisen merkitys työntekijän henkilökohtaiselle kehitykselle ja työllisyydelle. Lisäksi siinä käsitellään osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia, investointeja ja teknistä yhteistyötä.

Suosituksen tavoitteet ovat yhdenmukaiset Suomen koulutuspolitiikan tavoitteiden kanssa. Suomessa muun muassa näyttötutkintojärjestelmä vastaa suosituksen vapaamuotoisen oppimisen tunnustamiseen ja edistämiseen liittyviä tavoitteita. Suosituksen mukaisesti myös käytännön työelämä on enenevässä määrin mukana koulutuksessa muun muassa oppisopimuskoulutuksen, edellä mainit-

tujen näyttötutkintojen ja toisen asteen ammatillisen koulutuksen työssäoppimisjaksojen kautta. Suomessa panostetaan myös työpaikkaohjaajien koulutukseen.

3. Esityksen vaikutukset

Esityksellä ei ole välittömiä taloudellisia eikä organisatorisia vaikutuksia.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Suosituksen sisältö

Suositus on sisällöltään laaja ja yksityiskohtainen. Sen kantavana ajatuksena on se, että jokaisella henkilöllä tulisi olla oikeus koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen. Suosituksen tavoitteet liittyvät hallituksien ja työmarkkinaosapuolten rooliin koulutusta koskevasta toimintapolitiikasta ja suunnitelmista, työelämään valmentavaan ja muuhun koulutukseen, osaamisen kehittämiseen, koulutuksen merkitykseen ihmisarvoisen työn ja osallistumisen edistäjänä, osaamisen tunnistamiseen, koulutuksen järjestäjien pätevyyteen, uraohjaukseen, tutkimukseen ja kansainväliseen yhteistyöhön.

1.1. Suosituksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Kuten edellä tämän esityksen osassa Esityksen pääasiallinen sisältö, on todettu, Suomen koulutusta ja elinikäistä oppimista koskevat tavoitteet vastaavat suosituksen tavoitteita. Suomessa koulutus on perusoikeus, josta säädetään perustuslaissa (731/1999). Perusasteen jälkeen koulutus on pääasiassa maksutonta ja oikeuttaa valtion opintotukeen. Kansallisen koulutuspolitiikan keinoin on varmistettava, että ihmiset voivat hankkia tietoa ja taitoa ja kasvaa osaaviksi, demokraattisia menettelytapoja noudattaviksi suvaitseviksi kansalaisiksi. Tämä toteutetaan takamalla koulutusmahdollisuudet jokaiselle kansalaiselle sukupuolesta, asuinpaikasta, iästä, kielestä ja taloudellisesta asemasta riippumatta. Toiminta rakentuu elinikäisen oppimisen periaatteelle ja tapahtuu yhteistyössä työmarkkinoiden ja yhteiskunnan muiden keskeisten tahojen kanssa.

Suomen koulutusjärjestelmä muodostuu yleissivistävästä peruskoulusta, toisen asteen koulutuksesta, johon kuuluvat ammatillinen koulutus ja lukiokoulutus sekä ylimmästä korkea-asteen koulutuksesta, jota annetaan ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa. Aikuiskoulutusta on tarjolla kaikilla koulutusasteilla.

Lainsäädäntömme tunnustaa myös työpaikoilla tapahtuvan oppimisen. Näyttötutkintoina suoritettavia ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja voi suorittaa ammattitaidon hankkimistavasta riippumatta.

Suomen aikuiskoulutusstrategia rakentuu elinikäisen oppimisen idealle ja ulottuu vuoden 2010. Sen tavoitteena on elinikäisen oppimisen politiikan konkretisointi, työvoiman saatavuuden ja osaamisen turvaaminen, taloudellisen kilpailukyvyn vahvistaminen, kansalaisyhteiskunnan toiminnan tukeminen, aikuiskoulutuksen tasa-arvon ja saatavuuden edistäminen, riittävän ja vakaan rahoitustason turvaaminen sekä aikuiskoulutuksen ohjauksen vahvistaminen kokonaisuutena. Aikuiskoulutukseen erikoistuneet oppilaitokset tarjoavat sekä yleissivistävää, että ammatillista perus- ja täydennyskoulutusta.

Suosituksen mukaisesti työssä oppiminen kuuluu enenevässä määrin erityisesti suomalaisen ammatilliseen koulutukseen. Valtioneuvoston vuosille 2003–2008 hyväksymän koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman mukaan ammatillista koulutusta kehitetään vahvistamalla suomalaisen työelämän ja ammatillisen koulutuksen kilpailukykyä kansainvälistyvässä toimintaympäristössä kohottamalla väestön ammatillista osaamista ja tukemalla työelämälähtöistä inno-

vaatiotoimintaa. Kehittämisen keskeisiä tavoitteita ovat koulutuksen laadun, työelämävastaavuuden ja vaikuttavuuden parantaminen. Työssä oppimisen laatua ja sisältöä kehitetään ammatillisen koulutuksen ja työelämälähtöisen yhteistyön avulla.

Koulutusta koskeva lainsäädäntö ja koulutuspoliittiset linjaukset valmistellaan opetusministeriössä. Lainsäädännön kehittämiseen osallistuvat myös työmarkkinajärjestöt. Opetushallitus on asiantuntija- ja kehittämisyksikkö, joka laatii esi-, perus- ja toisen asteen koulutusta koskevat valtakunnallisten opetussuunnitelmien perusteet, joiden pohjalta koulutuksen järjestäjät laativat paikalliset opetussuunnitelmat. Koulutuksen järjestäjien toimintaa ohjataan lainsäädännössä asetettujen tavoitteiden ja opetussuunnitelman perusteiden kautta.

Suosituksen IV osa koskee osaamisen edistämistä. Suomen lainsäädännössä tämä velvoite sisältyy työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 1 §:ään, joka edellyttää työnantajan huolehtivan muun muassa siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Lain 7 luku sisältää säännökset niiden työntekijöiden uudelleen koulutuksesta, joiden työpaikka on vaarassa. Myös ne heinäkuun 2005 alusta voimaan tulleet lainsäädännölliset uudistukset, jotka liittyvät työllistymiseen ja muutosturvaan pyrkivät kehittämään työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten välistä yhteistyötä taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä. Tavoitteena on mahdollistaa se, että työntekijä työllistyy mahdollisimman pian uudelleen.

Työntekijä, joka haluaa edistää osaamistaan, voi saada sitä varten opintovapaata. Siitä annetun lain (273/1979) mukaan työntekijällä on mahdollisuus saada opintovapaata, jos hänen päätoiminen palvelussuhteensa samaan työnantajaan on yhdessä tai useammassa jaksossa kestänyt yhteensä vuoden. Jos palvelussuhde on kestänyt 3 kuukautta, on työntekijällä kuitenkin oikeus yhteen enintään 5 päivän opintovapaaseen. Opiskelun ei välttämättä tarvitse liittyä työntekijän sen hetkiseen työhön, mutta opiskelun tulee kuitenkin olla viranomaisen valvomaa am-

matillista koulutusta.

Työntekijän opiskelun taloudellisesta tukemisesta säädetään vuoden 2001 alusta voimaantulleessa aikuiskoulutustuesta annettussa laissa (1276/2000). Omatoimiseen ammatilliseen koulutukseen myönnetään aikuis- koulutustukea ansionmenetyksen korvauksena. Tuen lisäksi opiskelijalla on mahdollisuus saada opintolainan valtioneuvoston kautta.

Työntekijän opiskelu on mahdollista myös vuorotteluvapaajärjestelmän puitteissa. Vuorotteluvapaasta annetun lain (1305/2002) tarkoituksena on edistää työntekijän työssä jaksamista ja tarjota työttömälle työnhakijalle mahdollisuus saada työkokemusta. Vuorotteluvapaalla oleva henkilö voi käyttää vapaa-aikansa haluamallaan tavalla, esimerkiksi opiskeluun. Hän on oikeutettu vuorottelukorvaukseen, jonka suuruus on 70 % siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilö olisi oikeutettu työttömäksi jäädessään. Jos hänellä on 25 vuoden työhistoria, korvauksen suuruus on 80 %.

Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus perustuu julkisesta työvoimapalvelusta annettuun lakiin (1295/2002) ja asetukseen (1344/2002), joiden tarkoituksena on muun muassa aikuisväestön ammattitaidon edistäminen ja työllistymismahdollisuuksien parantaminen. Koulutusta hankitaan kunkin alueen työmarkkinatilanteen ja kerätyn ennakkotiedon perusteella siten, että se pyritään kohdentamaan työvoimapula- ja työvoimakapeikkoaloille. Koulutus on pääasiassa aikuisten ammatillista koulutusta, jota työvoimahallinto hankkii aikuiskoulutuskeskukset, muilta ammatillisilta oppilaitoksilta, korkeakouluilta ja muilta koulutuspalvelujen tuottajilta. Työhallinto määrittelee koulutustarpeen, kilpailuttaa hankinnat, hankkii koulutuksen ja valitsee opiskelijat. Vaikka työvoimapolitiittinen koulutus on ensisijaisesti suunniteltu työttömille ja työttömyysuhan alaisille henkilöille, siihen voivat tietyn edellytyksin osallistua myös työssä olevat ja työvoiman ulkopuolella olevat henkilöt.

Ammatillista koulutusta vailla olevien aikuisten koulutusta tuetaan erityisellä Noste -ohjelmalla, joka on opetusministeriön, työministeriön ja työmarkkinajärjestöjen käynnistämä aikuisten koulutustason kohottamisohjelma. Se ajoittuu vuosille 2003–2007 ja

on tarkoitettu pääasiassa 30–59-vuotiaille työssä käyville aikuisille, joilla on paljon työssä karttunutta ammattitaitoa, mutta ei perus- tai kansakoulun jälkeistä koulutusta. Ohjelman puitteissa tuetaan myös 25–59-vuotiaiden henkilöiden peruskoulun loppuun suorittamista.

Työelämän ja laadun kehittämisohjelma Tykes pyrkii tukemaan sellaisten ratkaisujen löytymistä, jotka edistävät työpaikkojen tuottavuuskehitystä, henkilöstön työkykyä ja työssä pysymistä. Tarkoituksena on työpaikkojen johdon ja henkilöstön yhteistyön kehittäminen entistä toimivammaksi ja sen kautta löytää vastauksia kehitystarpeisiin ja ongelmiin. Ohjelmaan kuuluu myös työorganisaation kehittämistä koskevan osaamisen vahvistaminen ja sitä koskevan tiedon levittäminen.

Suositus pyrkii myös edistämään työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Samasta asiasta säädetään työsopimuslain 4 luvussa, jonka perhevapaata koskevat säännökset mahdollistavat pienten lasten vanhempien jäämisen määrääjäksi pois työstä hoitamaan lasta. Järjestelmä on pyritty laatimaan sellaiseksi, että se vastaa perheiden erilaisia tarpeita. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa mahdollistavat työstä poissaolon vauvaikäisen lapsen hoitamiseksi. Perhevapaan ohella niin sanottu hajautettu työ, etätyö, on suosituksen mukainen ratkaisu, joka myös mahdollistaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen.

Suosituksen VI osa koskee työntekijän osaamisen tunnustamis- ja rekisteröimisjärjestelmää. Suomen koulutusta koskevan lainsäädännön mukaan tutkintojen avulla koulutuksen aikana hankittu osaaminen voidaan rekisteröidä. Opetusministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman mukaan näyttötutkintojen osuutta ja muita työelämän tarpeisiin vastaavia opiskelijärjestelyjä lisätään samoin kuin aikaisempien tutkintojen ja työssä hankitun osaamisen hyväksilyksien lukemista. Tutkintojen ja opintosuoritusten hyväksilyksien luettavuutta yhdenmukaistetaan alakohtaisesti. Maahanmuuttajien ulkomailla saadun koulutuksen hyödyntämistä tehostetaan siten, että aiempia opintoja ja hankittua osaamista voidaan käyttää hyväksi tarvittavan täydennyskoulutuksen avulla.

Opetusministeriö vastaa tutkintojen tunnus-

tamista koskevan yhteisölainsäädännön valmistelusta. Mainittu lainsäädäntö on osa yhteisön henkilöiden vapaata liikkuvuutta koskevaa sisämarkkinalainsäädäntöä, joka perustuu siihen, että jossakin jäsenmaassa hankittu ammatillinen pätevyys tunnustetaan myös muissa jäsenmaissa. Tutkintojen kansainväliseen vertailuun liittyvästä tiedotuksesta ja neuvonnasta vastaa Suomessa opetushallitus.

Suositus pyrkii siihen, että koulutuksen järjestäjät ovat päteviä ja tarjottu koulutus asianmukaista. Suomessa koulutuksen tarjoaminen edellyttää järjestämislupaa, jonka myöntämisen edellytyksenä on, että kyseinen tarjoaja on pätevä tarjoamaan mainitunlaista koulutusta. Järjestäjien toimintaa ohjataan lainsäädännössä asetettujen tavoitteiden ja opetussuunnitelman perusteiden kautta. Ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteyksiä pyritään laajentamaan ja syventämään tukemalla ja lisäämällä alueellisia työelämän verkostoja, joissa toimijoina ovat työnantajat ja koulutuksen järjestäjät.

Suomen lainsäädäntö vastaa suosituksen tavoitetta ura- ja koulutusvalinnan ohjaus- ja tukipalvelujen osalta. Oppilaitosten järjestämä oppilaanohjaus, opinto-ohjaus tai ura- ja rekrytointipalvelut ja työhallinnon ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelu sekä koulutus ja ammattitietopalvelu tukevat ja täydentävät toisiaan. Julkisella sektorilla ohjaustoiminnan järjestämisestä vastaavat pääasiallisesti opetus- ja työhallinto, oppilaitosten osalta myös koulutuksen järjestäjät, jotka useimmiten ovat kuntia. Oppilaitosten vastuu opiskelijoiden ohjauksesta perustuu julkisen työvoimapalvelun toimeenpanosta annettuun asetukseen (1347/2002). Ura- ja opintotietopalvelun edistämiseksi myös informaatio- ja viestintäteknologian keinoin. Opetusministeriön kehittämän opintoluotsin avulla henkilöt voivat hankkia tietoja koulutuksesta.

Koulutuksen ja työelämän välistä vuoro-vaikutusta hyväksi käyttäen tuetaan yrittäjyyttä ja sitä koskevia opetussisältöjä ja menetelmiä. Hallituksen keväällä 2003 käynnistämä yrittäjyyden politiikkaohjelma pyrkii yrittäjyyskasvatukseen ja -koulutukseen avulla lisäämään yrittäjävalmiuksia ja liiketoimintaosaamista. Ohjelman tavoitteena on erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten määrän lisääminen ja niiden kilpailukykyyn vahvista-

minen.

Suomessa koulutuksen sisällöllinen kehittäminen perustuu edellä mainittuun koulutuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelmaan. Kehityssuunnitelman sisältämät määrälliset koulutustarpeet perustuvat työministeriön Työvoima-2000 projektin ennusteisiin työvoiman tarpeen ja ammattirakenteiden kehittymisestä.

Suosituksen viimeisin tavoite liittyy kansainvälisen ja teknisen yhteistyön edistämiseen. Euroopan unionin muiden jäsenmaiden tavoin Suomi osallistuu Euroopan unionin neuvoston työskentelyyn yhdessä 24 muun jäsenmaan kanssa. Neuvoston kokouksissa käsitellään komission aloitteita uusiksi ohjelmiksi ja suosituksiksi. Koulutussektorin yhteistyö on voimakkaasti lisääntynyt sekä Euroopan että sen ulkopuolisten maiden kanssa.

1.3. Suosituksen suhde yhteisön koulutuspolitiikkaan

Suosituksen tavoitteet ovat yhdenmukaisia niiden tavoitteiden kanssa, joita Euroopan unionin jäsenvaltioiden pääministerit Lissa-

bonin Eurooppa-neuvoston kokouksessa hyväksyivät EU:n koulutuspolitiikan tavoitteiksi vuosille 2000–2010. Eräs näistä tavoitteista on talouden ja yhteiskunnan uudistaminen koulutuspolitiikan keinoin.

2. Käsittelyjärjestys

Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 19 artikla edellyttää kunkin jäsenvaltion saatavan yleiskokouksen hyväksymät yleissopimukset ja suositukset määräajassa yleiskokouksen päättymisestä toimivaltaisen valtioon käsiteltäväksi lainsäädäntö- ja muita toimia varten. Tästä johtuen suositus nro 195 tulee saattaa eduskunnan käsiteltäväksi.

Edellä olevan perusteella esitetään, että

Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 17 päivänä kesäkuuta 2004 hyväksytty kansainvälisen työjärjestön suositus nro 195, joka koskee inhimillisten voimavarojen kehittämistä, otetaan huomioon tarpeellisin osin tulevassa lainsäädäntötyössä.

Helsingissä 14 päivänä lokakuuta 2005

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Filatov*

*Suositus teksti***SUOSITUS NRO 195****joka koskee inhimillisten voimavarojen kehittämistä, koulutusta ja elinikäistä oppimista**

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

jonka Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto on kutsunut koolle Geneveen ja joka on aloittanut 92. istuntonsa 1 päivänä kesäkuuta 2004,

tunnustaa, että koulutus ja elinikäinen oppiminen merkittävästi edistävät yksityisten henkilöiden, yritysten, kansantalouden ja koko yhteiskunnan etua erityisesti silloin, kun keskeisenä haasteena on täystyöllisyyden saavuttaminen, köyhyyden poistaminen, yhteiskunnallinen osallistuminen ja kestävä taloudellinen kasvu maailman laajuisessa taloudessa,

kehottaa hallituksia, työnantajia ja työntekijöitä uudestaan sitoutumaan elinikäiseen oppimiseen: hallitusten tulisi rahoittaa ja luoda edellytyksiä, joilla koulutusta voidaan edistää kaikilla tasoilla, yritysten kouluttaa työntekijöitään ja yksityisten henkilöiden hyödyntää mahdollisuuksia koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen,

tunnustaa, että koulutuksella ja elinikäisellä oppimisella on keskeinen merkitys ja että niiden tulisi sisältyä ja noudattaa talous-, tulo-, sosiaali- ja työmarkkinapolitiikan yleisiä toimintaohjelmia, jotka ovat kestävä taloudellisen kehityksen, työllisyyden kasvun ja yhteiskunnallisen kehityksen tärkeitä edellytyksiä,

tunnustaa, että monet kehitysmaat tarvitsevat apua sellaisten tarkoituksenmukaisten koulutussuunnitelmien laatimisessa, rahoituksessa ja täytäntöönpanossa, joiden tarkoituksena on inhimillisen kehityksen sekä talouden ja työllisyyden kasvun edistäminen ja köyhyyden poistaminen,

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 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

tunnustaa, että koulutus ja elinikäinen oppiminen edistävät yksilöllistä kehitystä ja kulttuurin hyödyntämistä ja aktiivista kansalaisuutta,

muistuttaa, että Kansainvälisen työjärjestön ensisijainen tavoite on edistää sitä, että kaikilla työntekijöillä kaikkialla on ihmisarvoista työtä,

ottaa huomioon Kansainvälisen työjärjestön asiaan liittyviin asiakirjoihin kirjatut oikeudet ja periaatteet, erityisesti ne, jotka sisältyvät:

a) Inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskevaan yleissopimukseen, 1975; Työllisyyspolitiikkaa koskevaan yleissopimukseen ja suositukseen, 1964; Suositukseen, joka koskee työllisyyspolitiikkaa (täydentävät määräykset), 1984; ja Taloudellisesti tuettua opintovapaata koskevaan yleissopimukseen ja suositukseen, 1974;

b) Kansainvälisen työjärjestön julistukseen työelämän peruseriaateista ja -oikeuksista;

c) Kolmikantaiseen periaatejulistukseen, joka koskee monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa;

d) Inhimillisten voimavarojen kehittämistä ja koulutusta koskeviin johtopäätöksiin, jotka hyväksyttiin Kansainvälisen työkonferenssin 88. istunnossa (2000), ja

päittää hyväksyä tietyt inhimillisten voimavarojen kehittämistä ja koulutusta koskevat ehdotukset, mikä on istunnon esityslistan neljäs kohta, ja

päittää, että nämä ehdotukset tulee laatia suosituksen muotoon;

hyväksyy tänä 17 päivänä kesäkuuta vuonna 2004 seuraavan suosituksen, josta voidaan käyttää nimitystä Inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskeva suositus, 2004.

1. TAVOITE, SOVELTAMISALA JA MÄÄRITELMÄT

1. Jäsenvaltioiden tulisi laatia, soveltaa ja pitää ajan tasalla kansallista inhimillisten voimavarojen kehittämistä, koulutusta ja elinikäistä oppimista koskevaa toimintapolitiikkaa, joka perustuu sosiaaliseen vuoro-

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

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

puheluun ja on yhdenmukainen talous-, rahoitus- ja sosiaalipolitiikan kanssa.

2. Tässä suosituksessa:

a) käsite "elinikäinen oppiminen" tarkoittaa kaikkea elinaikana tapahtuvaa oppimista, jolla edistetään osaamista ja pätevyyttä;

b) käsite "osaaminen" tarkoittaa tietyssä asiayhteydessä sovellettavan tiedon, taidon ja tietotaidon hallintaa;

c) käsite "pätevyys" tarkoittaa työntekijän ammatin tai elinkeinon edellyttämien kykyjen muodollista ilmaisemista tavalla, joka hyväksytään kansainvälisesti, kansallisesti ja aloittain;

d) käsite "työllistettävyys" liittyy yksityisen henkilön siirrettävään osaamiseen ja pätevyyteen, jotka lisäävät hänen mahdollisuuksiaan tarjolla olevaa koulutusta hyödyntäen löytää ja säilyttää ihmisarvoinen työ, edistyä työssään ja urallaan myös työtömänä ollessaan sekä selviytyä teknologian ja työmarkkinoiden muutoksista;

3. Jäsenvaltioiden tulisi määritellä sellainen inhimillisten voimavarojen kehittämistä, koulutusta ja elinikäistä oppimista koskeva toimintapolitiikka,

a) jossa elinikäinen oppiminen ja työllistettävyys voidaan yhdistää niihin toimenpiteisiin, joilla pyritään luomaan ihmisarvoisia työpaikkoja ja saavuttamaan kestävä taloudellinen ja yhteiskunnallinen kehitys;

b) jossa huomioidaan samalla tavalla taloudelliset ja yhteiskunnalliset päämäärät ja korostetaan kestävä taloudellisen kehityksen ja laajentuvan talouden sekä tietoon ja taitoon perustuvan yhteiskunnan keskinäistä yhteyttä samoin kuin osaamisen kehittämistä, ihmisarvoisen työn edistämistä, työpaikkojen turvaamista, yhteiskunnallista kehitystä ja osallistumista sekä köyhyiden vähentämistä;

c) jossa korostetaan uudistusten, kilpailukyvyyn, tuottavuuden, taloudellisen kasvun, ihmisarvoisten työpaikkojen luomisen ja henkilöiden työllistettävyyden tärkeyttä sekä otetaan huomioon, että uudistukset luovat uusia työllistymismahdollisuuksia, joiden edellyttämät valmiudet vaativat uudenlaista koulutusta;

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 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) jolla pyritään muuttamaan epävirallisessa taloudessa tehty työ ihmisarvoiseksi, viralliseen talouteen kuuluvaksi työksi. Toimintapolitiikan ja ohjelmien tavoitteena tulisi olla ihmisarvoisten työpaikkojen ja koulutusmahdollisuuksien luominen sekä aikaisemmin opittujen ja hankittujen taitojen arvostaminen siten, että työntekijöitä ja työnantajia autetaan sopeutumaan viralliseen talouteen;

e) jolla edistetään ja tuetaan paikallisten, kansallisten ja kansainvälisten yhteistyöverkostojen avulla julkisia ja yksityisiä investointeja, jotka kohdistuvat koulutukseen, erityisesti opettajien ja ohjaajien koulutukseen, tarvittavaan informaatio- ja viestintäteknologian infrastruktuuriin;

f) jolla vähennetään eriarvoisia mahdollisuuksia päästä koulutukseen.

4. Jäsenvaltioiden tulisi tunnustaa, että

a) jokaisella on oikeus koulutukseen ja pyrkiä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa varmistamaan jokaisen henkilön mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen;

b) elinikäisen oppimisen toteutumisen tulisi perustua nimenomaiseen sitoumukseen, jonka mukaan hallitukset rahoittavat ja luovat edellytyksiä, joiden avulla koulutusta voidaan edistää kaikilla tasoilla, työnantajat kouluttavat työntekijöitään ja yksityiset henkilöt osaamistaan ja työuraansa.

II. KOULUTUSTA KOSKEVAN TOIMINTAPOLITIIKAN LAATIMINEN JA TOTEUTTAMINEN

5. Jäsenvaltioiden tulisi:

a) laatia työmarkkinaosapuolten kanssa kansallinen koulutusstrategia ja luoda järjestelmä, jonka puitteissa koulutusta koskevaa toimintapolitiikkaa ohjataan kansallisesti, alueellisesti, alakohtaisesti ja yritystasolla;

b) laatia ja kehittää yhteiskunnallisten ja muiden toimenpiteiden ohella taloudellisia olosuhteita ja kannustimia, joilla rohkaitaan yrityksiä investoimaan koulutukseen, yksityisiä henkilöitä kehittämään osaamistaan ja työuraansa sekä mahdollistetaan ja tuetaan koulutukseen osallistumista;

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 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 sectoral 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 pro-

c) edistää sellaisen koulutusjärjestelmän kehittämistä, joka vastaa kansallisia olosuhteita ja käytäntöä;

d) hyväksyä pääasiallinen vastuu tasokkaan koulutuksen ja työelämään valmentamisen edellyttämistä investoinneista ja tunnustaa asianmukaisissa työolosuhteissa työskentelevien pätevien opettajien ja ohjaajien merkityksellisyys;

e) kehittää kansallinen, pätevyyttä koskeva järjestelmä, jonka avulla edistetään elinikäistä oppimista, autetaan yrityksiä ja työvoiman välittäjiä sovittamaan yhteen ammattitaitoisen työvoiman tarjonta ja kysyntä, ohjataan yksityisten henkilöiden koulutus- ja työuravalintoja, mahdollistetaan aikaisemmin opittujen ja hankittujen taitojen, osaamisen sekä kokemuksen tunnustaminen. Järjestelmän tulisi olla joustava ja mukautua teknologian ja työmarkkinoiden muutoksiin ja alueellisiin ja paikallisiin eroavuuksiin sekä olla kansallisella tasolla avoin;

f) pitää peruslähtökohtana sitä, että järjestelmää, ohjelmien tarkoituksenmukaisuutta, laatua ja kustannustehokkuutta edistetään kansainvälisellä, kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla, eri aloilla ja yrityksissä koulutusta koskevan sosiaalisen vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen avulla;

g) edistää sitä, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen;

h) edistää kansallisesti tunnustettujen erityistarpeessa olevien ryhmien kuten nuorten, ammattitaidottomien, vajaakuntoisten, siirtotyöläisten, ikääntyvien työntekijöiden, alkuperäiskansojen, etnisten vähemmistöjen ja syrjäytyneiden samoin kuin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, epävirallisessa taloudessa, maataloudessa työskentelevien henkilöiden ja omassa työssään työllistyvien henkilöiden mahdollisuuksia päästä koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen;

i) tukea työmarkkinaosapuolia siten, että ne voivat osallistua koulutusta koskevaan sosiaaliseen vuoropuheluun;

j) tukea ja auttaa yksityisiä henkilöitä kehittämään ja soveltamaan yrittäjätaitojaan hyödyntämällä koulutusta ja elinikäistä op-

grammes;

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 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 de-

pimistä ja muita toimenpiteitä ja ohjelmia ja luomaan niiden avulla ihmisarvoista työtä ja itselleen ja muille;

6. (1) Jäsenvaltioiden tulisi luoda, ylläpitää ja edelleen kehittää elinikäiseen oppimiseen perustuvaa yhtenäistä koulutusjärjestelmää ottaen huomioon, että pääasiallinen vastuu koulutuksesta ja työelämään valmentamisesta sekä työttömien henkilöiden koulutuksesta kuuluu hallituksille ja tunnustaa työmarkkinaosapuolten rooli jatkokoulutuksesta ja erityisesti työnantajien keskeinen merkitys työkokemuksen hankinnan mahdollistajana.

(2) Koulutus ja työelämään valmentaminen sisältävät pakollisen peruskoulutuksen, johon kuuluvat perustiedot, luku-, kirjoitus- ja laskutaito sekä asiaankuuluvat informaatio- ja viestintäteknologian käyttämiseen tarvittavat valmiudet.

7. Jäsenvaltioiden tulisi koulutusinvestoinneista päättäessään vertailla keskenään samantasoisia maita ja alueita.

III. KOULUTUS JA TYÖELÄMÄÄN VALMENTAMINEN

8. Jäsenvaltioiden tulisi:

a) tunnustaa vastuunsa koulutuksesta ja työelämään valmentamisesta sekä edistää yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa sitä, että jokainen voi parantaa työllistettävyyttään ja edistää yhteiskunnallista osallistumistaan;

b) kehittää koulutusmahdollisuuksia muodollisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella erityisesti sellaisia aikuisia henkilöitä varten, joilla ei nuorena ollut mahdollista saada koulutusta;

c) edistää mahdollisuuksien mukaan uuden informaatio- ja viestintäteknologian hyödyntämistä oppimisessa ja koulutuksessa;

d) varmistaa, että jokainen henkilö saa tietoa ja ohjausta ammattiin, työmarkkinoihin ja työhönsä liittyvistä seikoista samoin kuin työvoimaneuvontaa ja tietoa työ- ja muuhun lainsäädäntöön ja määräyksiin perustuvista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan;

velop 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 life-long 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.

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) varmistaa, että koulutukseen ja työelämään valmentavat ohjelmat ovat asianmukaisia ja että niiden laatua ylläpidetään;

f) varmistaa, että ammatillista koulutusjärjestelmää kehitetään ja vahvistetaan siten, että työmarkkinoiden edellyttämän osaamisen kehittämiseen ja varmentamiseen on asianmukaiset mahdollisuudet.

IV. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

9. Jäsenvaltioiden tulisi:

a) edistää työmarkkinaosapuolten kanssa jatkuvaa ennakointia, joka koskee yksityisten henkilöiden, yritysten, talouselämän ja koko yhteiskunnan tarvitseman osaamisen kehittymistä;

b) tunnustaa työmarkkinaosapuolten, yritysten ja työntekijöiden rooli koulutuksessa;

c) tukea työmarkkinaosapuolten keskinäisiä aloitteita, jotka liittyvät koulutukseen. Näihin sisältyvät työehtosopimusneuvottelut;

d) ryhtyä toimenpiteisiin, jotka edistävät investointeja ja koulutukseen osallistumista;

e) tunnustaa työpaikalla tapahtuva muodollinen ja vapaamuotoinen oppiminen ja työkokemus;

f) edistää työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja koulutuksen yleistymistä:

(i) hyödyntämällä tehokkaita työkäytäntöjä, jotka edistävät taitoja;

(ii) järjestämällä julkisten ja yksityisten koulutuksen tarjoajien kanssa koulutusta työpaikalla tai muualla ja hyödyntämällä enemmän informaatio- ja viestintäteknologiaa; ja

(iii) helpottamalla koulutukseen osallistumista hyödyntämällä uusia oppimistapoja sekä asiaankuuluvia yhteiskunnallisia toimintaohjelmia ja toimenpiteitä;

g) kehottaa yksityisiä ja julkisia työnantajia omaksumaan parhaat käytännöt inhimillisten voimavarojen kehittämisessä;

h) laatia tasa-arvostrategioita, joiden avulla edistetään ja toteutetaan naisille sekä eri ryhmille ja taloussektoreille ja erityistarpeessa oleville ryhmille tarkoitettua eriarvoisuuden vähentämiseen tähtäävää koulutusta;

i) edistää sitä, että kaikki työntekijät voi-

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.

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 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

vat saada tasapuolisesti työuraan ja ammatitaitojen parantamiseen liittyvää ohjausta sekä tukea niiden työntekijöiden uudelleen-koulutusta, joiden työpaikka on vaarassa;

j) kehottaa monikansallisia yrityksiä tarjoamaan työntekijöilleen sekä kotimaassa että sijaintimaassa kaikilla tasoilla sellaista koulutusta, joka vastaa yritysten tarpeita ja edistää maan kehitystä;

k) edistää puolueetonta, julkisen sektorin työntekijöille tarkoitettua koulutukseen ja koulutusmahdollisuuksiin liittyvää toimintapolitiikkaa ja mahdollisuuksia unohtamatta työmarkkinaosapuolten roolia tällä sektorilla;

l) edistää toimintapolitiikkaa, jolla tuetaan yksityisten henkilöiden mahdollisuuksia sovittaa yhteen työ, perhe-elämä ja elinikäinen oppiminen.

V. KOULUTUS IHMISARVOISEN TYÖN JA YHTEISKUNNALLISEN OSALLISTUMISEN EDELLYTYKSENÄ

10. Jäsenvaltioiden tulisi tunnustaa:

a) hallituksien ensisijainen vastuu työttömien, työmarkkinoille ensi kertaa tulevien, uudelleen pyrkivien sekä erityistarpeessa olevien henkilöiden kouluttamisesta sekä heidän työllistettävyytensä edistämisestä asianmukaisten tuki- ja kannustinkeinojen avulla niin, että he voisivat saada ihmisarvoista työtä julkisella tai yksityisellä sektorilla;

b) työmarkkinaosapuolten rooli työttömien ja erityisiä tarpeita omaavien henkilöiden sopeuttamisesta työelämään, inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskevan toimintapolitiikan ja muiden toimenpiteiden avulla;

c) paikallisten viranomaisten, yhteisöjen ja muiden sidosryhmien rooli pantaessa täytäntöön erityistarpeessa oleville henkilöille tarkoitettuja ohjelmia.

VI. TAITOJEN TUNNUSTAMISEEN LIITTYVÄ TODISTUSJÄRJESTELMÄ

11.(1) Hyödyntämällä kansallista pätevyyttä koskevaa järjestelmää ja työmarkki-

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 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 us-

naosapuolia kuullen tulisi edistää sellaisen avoimen järjestelmän kehittämistä, toteuttamista ja rahoittamista, jonka avulla henkilön taidot voidaan arvioida, varmentaa ja tunnustaa. Tällöin tulisi ottaa huomioon aikaisemmin opittu ja virallinen tai epävirallinen kokemus riippumatta maasta, jossa se on hankittu.

(2) Tällaisen arviointimenetelmän tulisi olla puolueeton, syrjimätön ja normeihin perustuva.

(3) Kansallisen järjestelmän tulisi sisältää luotettava varmennusjärjestelmä, joka takaa taitojen siirrettävyyden ja joka tunnustetaan eri sektoreilla, teollisuudessa, yrityksissä ja opetuslaitoksissa.

12. Erityisillä säännöksillä tulisi varmistaa siirtotyöntekijöiden taitojen ja pätevyyksien tunnustaminen ja varmentaminen.

VII. KOULUTUKSEN TARJOAJAT

13. Jäsenvaltioiden tulisi yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa edistää yksityisten henkilöiden ja yritysten erilaisia tarpeita vastaavaa monipuolista koulutusta, varmistaa vaatimusten tasokkuus, osaamisen ja pätevyyden tunnustaminen sekä siirrettävyys kansallisen laadunvarmistusjärjestelmän puitteissa.

14. Jäsenvaltioiden tulisi:

a) kehittää järjestelmä, jonka avulla varmennetaan koulutuksen tarjoajien pätevyys;
b) määrittellä hallitusten ja työmarkkinaosapuolten rooli koulutuksen laajentamisen ja monipuolistamisen suhteen;

c) edellyttää, että julkiseen järjestelmään sisältyy laadun varmistus ja edistää sen sisällyttämistä yksityisen koulutuksen tarjontaan ja arvioida koulutuksen tuloksia;

d) kehittää ohjaajia koskevat laatuvaatimukset ja mahdollistaa niiden täyttäminen.

VIII. TYÖURAN KEHITTÄMISEEN JA KOULUTUKSEEN LIITTYVÄT TUKIPALVELUT

15. Jäsenvaltioiden tulisi:

ing 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 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) varmistaa ja edistää sitä, että jokainen henkilö voi aina saada tieto- ja ohjauspalveluja, jotka liittyvät ammatin tai työuran valintaan, työhönsijoittumiseen, työnhakuun ja koulutustukipalveluihin;

b) edistää ja helpottaa informaatio- ja viestintäteknologian sekä perinteisten hyvien käytäntöjen hyödyntämistä työuran valintaa sekä koulutustukipalveluita koskevissa tieto- ja ohjauspalveluissa;

c) määrittellä työmarkkinaosapuolia kuuluttuaan työvoimapolvelujen, koulutuksen tarjoajien ja muita soveltuvia palveluja tarjoavien roolit ja vastuu ammatin ja työuran valintaan liittyvistä tieto- ja ohjauspalveluista;

d) huolehtia yrittäjyyttä koskevista tieto- ja ohjauspalveluista ja edistää yrittäjätaitoja sekä lisätä opettajien ja ohjaajien tietoisuutta yritysten merkityksestä muun muassa taloudellisen kasvun ja ihmisarvoisen työn luomisessa.

IX. INHIMILLISTEN VOIMAVAROJEN KEHITTÄMISEEN, KOULUTUKSEEN JA ELINIKÄISEEN OPPIMISEEN LIITTYVÄ TUTKIMUS

16. Jäsenvaltioiden tulisi arvioida, miten niiden koulutusta ja elinikäistä oppimista koskeva toimintapolitiikka edistää laajempia inhimillisen kehityksen tavoitteita, kuten ihmisarvoisen työn edistämistä ja köyhyyden poistamista.

17. Jäsenvaltioiden tulisi kehittää kansallisia valmiuksiaan ja auttaa työmarkkinaosapuolia kehittämään sellaisia valmiuksiaan, joiden avulla voidaan analysoida työmarkkinoiden ja inhimillisten voimavarojen kehityssuuntauksia.

18. Jäsenvaltioiden tulisi:

a) koota erityisesti säännöllisten väestöntutkimusten yhteydessä sellaista sukupuoleen, ikään ja muihin tiettyihin sosioekonomisiin ominaisuuksiin perustuvaa tietoa koulutustasosta, pätevyyksistä, koulutus-toiminnasta, työllisyydestä ja tuloista, jonka avulla voidaan päätellä ja ohjata kehityksen suuntaa käyttämällä hyväksi vertailevaa tutkimusta;

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 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) laatia kansallisia koulutusjärjestelmiä koskevia tietokantoja sekä määrää ja laatua osoittavia indikaattoreita, jotka perustuvat sukupuoleen, ikään ja muihin ominaisuuksiin ja koota tietoa yksityisen sektorin koulutuksesta ottaen huomioon tiedon merkityksen yrityksille;

c) koota eri lähteistä tietoa osaamisesta ja työmarkkinoiden uusista suuntauksista. Lähteenä voidaan käyttää myös pitkittäistutkimuksia ja muita kuin perinteisiä ammattiluokituksia.

19. Jäsenvaltioiden tulisi ottaa huomioon tietojen merkitys yrityksille ja pyrkiä työmarkkinaosapuolia kuullen tukemaan ja helpottamaan inhimillisten voimavarojen kehittämistä ja koulutusta koskevaa tutkimusta, joka liittyy:

a) oppimis- ja koulutusjärjestelmään. Tähän sisältyy informaatio- ja viestintäteknologian käyttö opetuksessa;

b) taitojen tunnustamiseen ja pätevyyttä koskevaan järjestelmään;

c) inhimillisten voimavarojen kehittämistä ja koulutusta koskevaan toimintapolitiikkaan, strategiaan ja järjestelmään;

d) koulutusinvestointeihin sekä koulutuksen tehokkuuteen ja vaikutuksiin;

e) työmarkkinoilla tarvittavan osaamisen ja pätevyyden sekä tarjonnan ja kysynnän kehittymisen tunnistamiseen, mitoittamiseen ja ennakointiin;

f) koulutukseen pääsemistä koskevien esteiden tunnistamiseen ja poistamiseen;

g) sukupuolesta johtuvien ennakkoluulojen tunnistamiseen ja poistamiseen osaamisen arvioinnissa;

h) toimintapolitiikkaa, selvityksiä ja käytävissä olevia tietoja koskevien raporttien ja asiakirjojen valmistamiseen, julkaisemiseen ja keräämiseen.

20. Jäsenvaltioiden tulisi hyödyntää tutkimustietoa ohjelmien suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa.

X. KANSAINVÄLINEN JA TEKNINEN YHTEISTYÖ

21. Inhimillisten voimavarojen kehittämiseen, koulutukseen ja elinikäiseen oppimi-

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 private 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 programmes.

X. INTERNATIONAL AND TECHNICAL COOPERATION

21. International and technical cooperation in human resources development, edu-

seen liittyvässä kansainvälisessä ja teknisessä yhteistyössä tulisi:

a) kehittää järjestelmiä, joilla vähennetään ammattitaitoisen työvoiman maastamuutosta kehitysmailla aiheutuvia haittavaikutuksia. Lähtömaissa tulisi vahvistaa inhimillisten voimavarojen kehittämistä ja tunnustaa, että olosuhteet, jotka edistävät taloudellista kasvua, investointeja, ihmisarvoista työtä ja inhimillistä kehitystä, kannustavat ammattitaitoisia ihmisiä jäämään kotimaahansa;

b) edistää miesten ja naisten mahdollisuuksia saada ihmisarvoista työtä;

c) kehittää kansallisia valmiuksia, joiden avulla koulutusta koskevaa toimintapolitiikkaa ja siihen liittyviä ohjelmia voidaan uudistaa ja kehittää. Tämä sisältää koulutukseen liittyvän sosiaalisen vuoropuhelun ja kumppanuuksien edistämiseen liittyvät valmiudet;

d) edistää yrittäjyyttä ja hyvää työllisyyttä sekä jakaa hyviä kansainvälisistä käytännöistä saatuja kokemuksia;

e) edistää työmarkkinaosapuolten valmiuksia tukea elinvoimaisen elinikäistä oppimista koskevan toimintapolitiikan kehittämistä, jossa erityisesti otetaan huomioon alueellinen taloudellinen yhdentymisen sekä siirtolaisuuden ja monikulttuuriseman yhteiskunnan uudet ulottuvuudet;

f) edistää taitojen, osaamisen ja pätevyyden siirrettävyyden tunnustamista kansallisesti ja kansainvälisesti;

g) lisätä kehitysmailla tarkoitettua teknistä ja taloudellista apua ja tukea kansainvälisissä rahoituslaitoksissa ja avustusjärjestöissä johdonmukaista toimintapolitiikkaa ja ohjelmia, joissa erityisesti painotetaan koulutuksen ja elinikäisen oppimisen merkitystä kehitykselle;

h) huomioida velkaantuneiden kehitysmaiden erityisongelmat sekä tutkia ja kehittää uusia tapoja, joiden avulla inhimillisten voimavarojen kehittämistä voidaan edistää;

i) edistää hallitusten, työmarkkinaosapuolten, yksityisen sektorin ja kansainvälisten järjestöjen välistä ja keskeistä yhteistyötä kaikissa muissa kysymyksissä ja suunnitelmissa, joita tämä asiakirja koskee.

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 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.

XI. LOPPUSÄÄNNÖS

22. Tämä suositus uudistaa ja korvaa suosituksen, joka koskee Inhimillisten voimavarojen kehittämistä, 1975.

XI. FINAL PROVISION

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