

## 195 sz. Ajánlás

### az emberi erőforrások fejlesztéséről

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

Miután a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa Genfben összehívta, és 2004. június 1-én megtartotta 92. ülését,

Felismerve, hogy az oktatás, a képzés és az egész életen át tartó tanulás jelentős mértékben hozzájárul az egyének, a vállalatok, a gazdaság és a társadalom egésze érdekeinek előmozdításához, különös tekintettel arra a kritikus kihívásra, amit a teljes foglalkoztatás, a szegénység felszámolása, a társadalmi befogadás és a globális gazdaságban fenntartható gazdasági növekedés elérése jelent, és

Felszólítva a kormányokat, a munkaadókat és a munkavállalókat, hogy újítsák meg elkötelezettségüket az egész életen át tartó tanulás mellett: a kormányok azzal, hogy minden szinten befektetnek az oktatásba és a képzésbe és megteremtik azok javításának feltételeit; a vállalatok azzal, hogy képzik alkalmazottaikat; az egyének azzal, hogy kihasználják az oktatási, a képzési és az egész életen át tartó tanulási lehetőségeket, és

Felismerve, hogy az oktatás, a képzés és az egész életen át tartó tanulás alapvető fontosságú, a fenntartható gazdasági fejlődés, a munkahelyteremtés és a társadalmi fejlődés szempontjából jelentős, átfogó gazdasági, adóügyi, szociális és munkaerőpiaci szakpolitikai intézkedések és programok konzisztens, szerves részét képezi, és

Felismerve, hogy számos fejlődő ország segítségre szorul az emberi erőforrások fejlesztéséhez, a gazdasági növekedéshez, a foglalkoztatás bővüléséhez és a szegénység felszámolásához célzó megfelelő oktatási- és képzéspolitikai intézkedések megtervezéséhez, finanszírozásához és végrehajtásához, és

Felismerve, hogy az oktatás, a képzés és az egész életen át tartó tanulás olyan tényezők, amelyek hozzájárulnak az emberek személyes fejlődéséhez, a kultúrához és az aktív állampolgársághoz való hozzáféréséhez, és

Emlékeztetve arra, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet elsődleges célja a megfelelő munka biztosítása mindenütt a munkavállalók számára, és

Tudomásul véve azokat a jogokat és elveket, amelyeket a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet vonatkozó okmányai tartalmaznak, különösen

- (a) Az emberi erőforrások fejlesztéséről szóló 1975. évi Egyezmény; a foglalkoztatáspolitikáról szóló 1964. évi Egyezmény és a foglalkoztatáspolitikáról szóló 1984. évi Ajánlás (kiegészítő rendelkezések); az a fizetett tanulmányi szabadságról szóló 1974. évi Egyezmény és Ajánlás;
- (b) A munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló ILO nyilatkozat és a nyilatkozatot követő eljárása
- (c) a Multinacionális Vállalatok és Szociálpolitika kapcsolatáról szóló Alapelvek Tripartit Nyilatkozat;
- (d) a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 88. ülésén (2000-ben) az emberi erőforrások képzésére és fejlesztésére vonatkozóan elfogadott konklúziók; és

Miután úgy döntött, hogy javaslatokat fogad el az ülészak napirendjének negyedik pontjára, vagyis képzésre és fejlesztésre vonatkozóan, és  
Miután úgy határozott, hogy ezeket a javaslatokat Ajánlás formájába önti,  
Kétezerégy június hó tizenhetedik napján elfogadja az alábbi Ajánlást, amely „az emberi erőforrások fejlesztéséről szóló, 2004. évi Ajánlás” címen idézhető.

## I. CÉL, HATÁSKÖR ÉS DEFINÍCIÓK

1. A tagok kötelesek a társadalmi párbeszédre alapozva megfogalmazni, alkalmazni és felülvizsgálni a gazdaság-, adó- és szociálpolitikával összefüggő nemzeti humán erőforrás fejlesztési, oktatási, képzési és egész életen át tartó tanulási politikákat.

2. Jelen Ajánlás értelmezésében:

- (a) az egész életen át tartó tanulás kifejezés magában foglalja az élet során a kompetenciák és képesítések fejlesztése érdekében folytatott összes tanulási tevékenységet;
- (b) a kompetenciák szó magában foglalja a konkrét összefüggésben alkalmazott és elsajátított tapasztalatot, szaktudást és hozzáértést;
- (c) a képesítések szó a munkavállalók nemzetközi, országos, vagy ágazati szinten elismert szakmai, illetve foglalkozási képességeinek hivatalos kifejezését jelenti;
- (d) a foglalkoztathatóság azokra a hordozható kompetenciákra és képesítésekre vonatkozik, amelyek javítják az egyének azon képességét, hogy a rendelkezésre álló oktatási és képzési lehetőségeket felhasználják megfelelő munka megszerzésére és megtartására, a vállalaton belüli munkakörök közötti előrelépésre, a változó technológiai és munkaerőpiaci feltételeknek való megfelelésre.

3. A tagoknak ki kell jelölniük azokat az emberi erőforrás fejlesztési, oktatási, képzési és egész életen át tartó tanulási szakmapolitikai intézkedéseket, amelyek

- (a) megkönnyítik az egész életen át tartó tanulást és javítják a foglalkoztathatóságot azon szakmapolitikai intézkedések részeként, amelyek célja tisztességes munkahelyek teremtése, valamint fenntartható gazdasági és társadalmi fejlődés elérése;
- (b) egységes elbírálásban részesítik a gazdasági és a szociális célokat, hangsúlyozzák a fenntartható gazdasági fejlődést a globalizálódó gazdaság, valamint a tudás- és képesség alapú társadalom körülményei között, továbbá a kompetenciák fejlesztését, a megfelelő munka előmozdítását, a munkahely megtartását, a szociális fejlődést, a társadalmi befogadást és a szegénység csökkentését;
- (c) kiemelik az innováció, a versenyképesség, a termelékenység, a gazdasági növekedés, a megfelelő munkahelyek teremtése, az emberek foglalkoztathatósága fontosságát, abból a megfontolásból, hogy az innováció új munkalehetőségeket teremt, és új megközelítéseket igényel az oktatásban és a képzésben az újfajta szaktudás iránti igények kielégítése érdekében;
- (d) kezelik azt a kihívást, amelyet a feketegazdaságban folytatott tevékenységek tisztességes munkává alakítása és a gazdasági élet fő vonalába történő maradéktalan beillesztése jelent; a szakmapolitikai intézkedéseknek és programoknak azt kell célozniuk, hogy megfelelő munkahelyek, oktatási és képzési lehetőségek jöjjenek létre, értékelniük kell továbbá az előzetesen megszerzett tudást és szakismereteket, a munkavállalók és a munkaadók formális gazdaság irányába történő elmozdulásának elősegítése érdekében;
- (e) a helyi, országos és nemzetközi együttműködési hálózatok felhasználásával ösztönzik és fenntartják az állami és magán infrastrukturális befektetéseket, amelyek az információs és kommunikációs technológia oktatásban és képzésben történő felhasználásához, valamint a tanárok és oktatók képzéséhez szükségesek;

- (f) csökkentik az oktatásban és képzésben való részvétel terén mutatkozó egyenlőtlenséget.
4. A tagok kötelesek
- (a) elismerni, hogy az oktatáshoz és képzéshez mindenkinek joga van, és a szociális partnerekkel együttműködve dolgozni annak biztosítása érdekében, hogy az egész életen át tartó tanulás mindenki számára elérhető legyen;
  - (b) elismerni, hogy az egész életen át tartó tanulást egyértelmű kötelezettségvállalásra kell alapozni: a kormányok részéről azzal, hogy minden szinten befektetnek az oktatásba és képzésbe és megteremtik azok javításának feltételeit, a vállalatok részéről azzal, hogy képzik alkalmazottaikat, az egyének részéről azzal, hogy fejlesztik kompetenciáikat és építik karrierjüket.

## II. AZ OKTATÁS- ÉS KÉPZÉS-POLITIKAI INTÉZKEDÉSEK KIDOLGOZÁSA ÉS VÉGREHAJTÁSA

### 5. A tagok kötelesek:

- (a) a szociális partnerek bevonásával oktatási és képzési nemzeti stratégiát kidolgozni, továbbá irányadó keretet létrehozni az országos, regionális, helyi, ágazati és vállalati szintű képzési politikák számára;
- (b) támogató szociálpolitikai és más politikákat kidolgozni, megfelelő gazdasági környezetet és ösztönzőket kialakítani annak érdekében, hogy a vállalatok befektessenek az oktatásba és képzésbe, hogy az egyének fejlesszék kompetenciáikat és építsék szakmai karrierjüket, és hogy mindenki képes és motivált legyen az oktatási és képzési programokban való részvételre;
- (c) elősegíteni egy nemzeti feltételeknek és gyakorlatnak megfelelő oktatási és képzési szolgáltató rendszer kifejlesztését;
- (d) a fő felelősséget vállalni a minőségi oktatásba és a foglalkoztatást megelőző képzésbe történő befektetésért, annak tudatosításáért, hogy a kvalifikált tanárok és oktatók megfelelő körülmények között végzett munkája alapvető fontossággal bír;
- (e) országos képesítési keretet létrehozni az egész életen át tartó tanulás megkönnyítése érdekében; támogatni a vállalatokat és a munkaközvetítőket abban, hogy összehozzák a szaktudás iránti keresletet a kínálattal; irányítani az egyéneket a képzés megválasztásában és pályaválasztásban, segíteni őket abban, hogy felismerjék az előzetes tanulás és szakmai ismeretszerzés fontosságát; ez a keret felelős a technológiai változásokért és a munkaerőpiaci trendekért, a regionális és helyi különbségeknek az országos szintű átláthatóság elvesztése nélküli feltárásáért;
- (f) erősíteni a rendszerfejlesztés, a programalkalmazhatóság, a minőség és a költséghatékonyság elvi alapjául szolgáló nemzetközi, nemzeti, regionális, helyi, ágazati és vállalati szintű szociális párbeszédet és kollektív tárgyalásokat;
- (g) előmozdítani a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget az oktatásban, a képzésben és az egész életen át tartó tanulásban;
- (h) előmozdítani az oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz való hozzáférést az olyan, nemzeti szinten megállapított különleges igényű emberek számára, mint a fiatalok, az alacsony képzettségűek, a megváltozott munkaképességűek, a migráns munkavállalók, az időskorú munkavállalók, az öslakosok, az etnikai kisebbségekhez tartozók és a társadalomból kirekesztődöttek; valamint a kis és a közepes vállalatoknál, az informális gazdaságban, a mezőgazdaságban dolgozók és az önfoglalkoztatók számára;
- (i) támogatást nyújtani a szociális partnereknek, hogy képesek legyenek részt venni a képzésről folyó társadalmi párbeszédben;

- (j) oktatással, képzéssel, egész életen át tartó tanulással, valamint más szakmapolitikai intézkedésekkel és programokkal támogatni és segíteni az egyéneket, hogy kifejlesszék magukban és alkalmazzák a vállalkozói képességeket, amelyekkel tisztességes munkát teremtenek saját maguk és mások számára.

6. (1) A tagok hozzájárulnak létrehozásához, tartásához és tökéletesítéséhez az egész életen át tartó tanulás koncepciójának megfelelő összehangolt oktatási és képzési rendszert, figyelemmel arra, hogy a kormány elsődleges felelősséget visel az oktatásért és a foglalkoztatást megelőző képzésért, valamint a munkanélküliek képzéséért, felismerve a szociális partnerek szerepét a továbbképzésben, és különösen a munkaadók létfontosságú szerepét a szakmai tapasztalatszerzés lehetőségeinek biztosításában.

(2) Az oktatás és a foglalkoztatást megelőző képzés magában foglalja a kötelező alapfokú oktatást, amely alapismereteket ad, megtanít írni, olvasni és számolni, és felkészít az információs és kommunikációs technológia megfelelő alkalmazására.

7. A tagoknak az oktatásba és a képzésbe történő befektetési döntések meghozatalánál a szinteket az összehasonlítható országokkal, régiókkal és ágazatokkal összefüggésben kell megállapítani.

### III. OKTATÁS ÉS FOGLALKOZTATÁST MEGELŐZŐ KÉPZÉS

#### 8. A tagok kötelesek

- (a) vállalni az oktatásért és a foglalkoztatást megelőző képzésért viselt felelősségüket, és a szociális partnerekkel együttműködve javítani mindenkinek a lehetőségeit foglalkoztathatósága javítására és a társadalom általi befogadásra;
- (b) megközelítéseket kidolgozni a nem hivatalos oktatásra és képzésre, különösen azon felnőttek számára, akik fiatal korukban nem éltek az oktatási és képzési lehetőségekkel;
- (c) ösztönözni az új információs és kommunikációs technológiák lehető leghatékonyabb körülmények közötti alkalmazását az oktatásban és a képzésben;
- (d) szakmai, munkaerőpiaci és karrier-információkat, pályairányítást és foglalkoztatási tanácsadást biztosítani, kiegészítve az érintettek munkaügyi törvényekből és egyéb munkaügyi szabályozásból fakadó jogairól és kötelességeiről szóló tájékoztatással;
- (e) biztosítani, hogy az oktatási és a foglalkoztatást megelőző képzési programok megfelelőek legyenek, minőségük tartósan fennmaradjon;
- (f) biztosítani, hogy a szakmai oktatási és képzési rendszerek fejlesztése és erősítése arra irányuljon, hogy megfelelő alkalmakat nyújtson a munkaerőpiacon szükséges tudás megszerzéséhez és tanúsításához.

### IV. A KOMPETENCIÁK FEJLESZTÉSE

#### 9. A tagok kötelesek

- (a) a szociális partnerek bevonásával előmozdítani az egyének, a vállalatok, a gazdaság és a társadalom egésze számára szükséges kompetenciák terén jelentkező trendek folyamatos beazonosítását;
- (b) elismerni a szociális partnerek, a vállalatok és a dolgozók képzésben játszott szerepét;
- (c) támogatni a szociális partnereknek a képzés területén a bipartit párbeszéd és a kollektív tárgyalások során indított kezdeményezéseit;
- (d) pozitív intézkedéseket hozni a képzésbe történő befektetések és a képzésben való részvétel ösztönzésére;

- (e) elismerni a munkahelyi tanulást, annak hivatalos és nem hivatalos formáját, és a munkában szerzett gyakorlatot;
- (f) előmozdítani a munkahelyi tanulás elterjesztését, valamint a képzést az alábbiak segítségével:
  - (i) a szaktudást fejlesztő nagyteljesítményű munkavégzési gyakorlatok felhasználása;
  - (ii) munkahelyi és munkahelyen kívüli képzés szervezése állami és magán képzési szolgáltatókkal, az információs és kommunikációs technológia fokozott alkalmazása;
  - (iii) a közös tanulás új formáinak alkalmazása, megfelelő szociálpolitikai intézkedések és a képzésben való részvételt megkönnyítő intézkedések mellett;
- (g) sürgetni az állami és a magán munkaadókat, hogy alkalmazzák a humán erőforrás fejlesztés legjobb gyakorlati megoldásait;
- (h) esélyegyenlőségi stratégiákat, intézkedéseket és programokat kidolgozni a nők, valamint egyes csoportok és gazdasági ágazatok, illetve különleges igényű emberek képzésének előmozdítására és megvalósítására, az egyenlőtlenségek csökkentése céljából;
- (i) minden munkavállaló számára előmozdítani az esélyegyenlőséget a pályaválasztási tanácsadáshoz és a továbbképzéshez való hozzáférésben; továbbá támogatni azon dolgozók átképzését, akiket munkahelyük elvesztése fenyeget;
- (j) felszólítani a multinacionális vállalatokat, hogy nyújtsanak minden szinten képzést dolgozóiknak saját és befogadó országaikban, hogy megfeleljenek a vállalat elvárásainak és hozzájáruljanak az ország fejlődéséhez;
- (k) előmozdítani a képzési esélyegyenlőséget a közszolgálati szektorban foglalkoztatottak számára, elismerve a szociális partnerek szerepét ebben a szektorban;
- (l) támogató intézkedésekkel előmozdítani, hogy az egyének képesek legyenek munkahelyi, családi és az egész életen át tartó tanulással összefüggő érdekeik összehangolására.

## V. MEGFELELŐ MUNKÁRA FELKÉSZÍTŐ KÉPZÉS ÉS TÁRSADALMI BEFOGADÁS

### 10. A tagok kötelesek elismerni

- (a) a kormány elsődleges felelősségét a munkanélküliek, a munkaerőpiacra jutni vagy oda visszatérni akarók, a különleges igényű emberek képzéséért, megfelelő munkát biztosító foglalkoztathatóságuk fejlesztése és javítása érdekében, a magán és az állami szektorban, olyan eszközök segítségével, mint az ösztönzés és a támogatás;
- (b) a szociális partnerek szerepét a munkanélküliek és a különleges igényű emberek humán erőforrás fejlesztéssel és más eszközökkel történő integrációjának támogatásában;
- (c) a helyi önkormányzatok és közösségek és más érintett felek szerepét a különleges igényű embereket célzó programok végrehajtásában.

## VI. A SZAKTUDÁS ELISMERÉSÉNEK ÉS TANÚSÍTÁSÁNAK KERETE

11. (1) A szociális partnerekkel konzultálva és a nemzeti képesítések keretét felhasználva intézkedéseket kell hozni a szaktudásfelmérés, -tanúsítás és -elismerés átlátható mechanizmusa kidolgozásának, létrehozásának és finanszírozásának előmozdítására, az előzetes tanulást és előzetes gyakorlatszerzést is ideértve, függetlenül attól, hogy ez mely országban történt, illetve, hogy hivatalos vagy nem hivatalos formában történt-e.

(2) E felmérési módszerek objektívnek, diszkriminációtól mentesnek, és szabványosítottak kell lennie.

(3) A nemzeti keretnek tartalmaznia kell egy hiteles képesítési rendszert, amely biztosítja a szaktudás hordozhatóságát és elismerését a különböző ágazatok, iparágak, vállalatok és oktatási intézmények között.

12. Különleges rendelkezésekre van szükség a migráns dolgozók szaktudásának elismerésére és tanúsítására, illetve képzésére.

## VII. KÉPZÉSI SZOLGÁLTATÓK

13. A tagok a szociális partnerekkel együttműködve kötelesek előmozdítani a képzési szolgáltatások változatosságát a különféle egyéni és vállalati igények kielégítése, a magas minőségi színvonal biztosítása, a kompetenciák és képesítések nemzeti minőségbiztosítási kereten belüli elismerése és hordozhatósága érdekében.

14. A tagok kötelesek

- (a) keretet kidolgozni a képzési szolgáltatók képesítésének tanúsítására;
- (b) körülhatárolni a kormány és a szociális partnerek szerepét a képzés elterjesztésében és diverzifikációjában;
- (c) minőségbiztosítást bevezetni az állami rendszerbe és előmozdítani annak kidolgozását a képzés magánpiacán, továbbá értékelni az oktatás és képzés eredményeit;
- (d) kidolgozni a képzést végzők minőségi szabványait és lehetővé tenni számukra, hogy megfeleljenek ezeknek a szabványoknak.

## VIII. PÁLYAIRÁNYÍTÁS ÉS KÉPZÉST SEGÍTŐ SZOLGÁLTATÁSOK

15. A tagok kötelesek

- (a) az egész egyéni élet során biztosítani a szakmai és karrier-információkhoz, a pályairányításhoz, a munkaközvetítői szolgáltatásokhoz, a munkakeresési technikákhoz, a képzést támogató szolgáltatásokhoz való hozzáférést;
- (b) előmozdítani és megkönnyíteni az információs és kommunikációs technológia és a hagyományosan legjobb gyakorlati megoldások alkalmazását a karrier-információs, pályairányítási és szakképzés-támogató szolgáltatásokban;
- (c) a szociális partnerekkel konzultálva kijelölni a foglalkoztatási szolgálatok, képzési szolgáltatók és más hasonló szolgáltatók szerepét és feladatait a karrier-információs és pályairányítási szolgáltatásokban;
- (d) tájékoztatást és útmutatást adni a vállalkozással kapcsolatban, előmozdítani a vállalkozói képességek fejlesztését, a tanárokból és oktatókból tudatosítani a vállalkozások szerepének fontosságát a többi között a növekedés és a megfelelő munkahelyek teremtése terén.

## IX. AZ EMBERI ERŐFORRÁSOK FEJLESZTÉSÉVEL, AZ OKTATÁSSAL, A KÉPZÉSSSEL ÉS AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁSSAL KAPCSOLATOS KUTATÁSOK

16. A tagok kötelesek felmérni, hogy oktatási, képzési és egész életen át tartó tanulási intézkedéseik milyen hatást gyakorolnak az olyan szélesebb humán fejlesztési célok felé tett előrelépésre, mint a megfelelő munkahelyek teremtése és a szegénység felszámolása.

17. A tagok kötelesek létrehozni nemzeti kapacitásukat a munkaerőpiaci, emberi erőforrás fejlesztési és képzési trendek elemzésére, továbbá megkönnyíteni és segíteni a szociális partnerek hasonló kapacitásának létrehozását.

18. A tagok kötelesek

- (a) adatot gyűjteni nem, kor és más különleges társadalmi-gazdasági jellemzők szerinti bontásban az iskolázottsági szintekről, a képezésekről, a képzésről, a foglalkoztatásról és a jövedelmekről, különösen a rendszeres népszámlálások alkalmával, oly módon, hogy meg lehessen állapítani a trendeket, és el lehessen végezni az összehasonlító elemzéseket az iránymutató intézkedések továbbfejlesztése érdekében;
- (b) adatbázisokat létrehozni, mennyiségi és minőségi mutatókat kijelölni nem, kor és más jellemzők szerinti bontásban a nemzeti képzési rendszerről, valamint adatokat gyűjteni a magánszektorban folyó képzésről, figyelembe véve az adatgyűjtés vállalatokra gyakorolt hatását;
- (c) információkat gyűjteni a kompetenciákról és a munkaerőpiacon kirajzolódó trendekről, különféle forrásokból, ideértve a longitudinális tanulmányokat is, és nem szorítkozva a hagyományos foglalkozási besorolásokra.

19. A tagok, a szociális partnerekkel konzultálva, és az adatgyűjtés vállalatokra gyakorolt hatását figyelembe véve kötelesek támogatni a humán erőforrás fejlesztéssel és képzéssel kapcsolatos kutatásokat, amelyek kiterjedhetnek

- (a) az oktatási és képzési módszertanokra, ideértve az információs és kommunikációs technológiai eszközök képzési célú alkalmazását;
- (b) a szakismeret-felmérési és képesítési keretekre;
- (c) a humán erőforrás fejlesztési és képzési intézkedésekre, stratégiákra és keretekre;
- (d) a képzésbe történő befektetésekre, a képzés hatékonyságára és hatására;
- (e) a kompetenciák és képesítések munkaerőpiaci kínálatában és keresletében jelentkező trendek megállapítására, mérésére és előrejelzésére;
- (f) a képzéshez és oktatáshoz való hozzáférés előtt álló akadályok beazonosítására és leküzdésére;
- (g) a kompetenciák felmérése terén mutatkozó nemek közötti előítéletek feltárására és leküzdésére;
- (h) intézkedésekről, felmérésekről és rendelkezésre álló adatokról szóló jelentések és dokumentációk készítésére, kiadására és terjesztésére;

20. A tagok a kutatásból szerzett információkat kötelesek felhasználni a programok tervezésének, végrehajtásának és értékelésének irányítására.

## X. NEMZETKÖZI ÉS TECHNIKAI EGYÜTTMŰKÖDÉS

21. Az emberi erőforrás fejlesztés, az oktatás, a képzés és az egész életen át tartó tanulás területén folytatott nemzetközi és technikai együttműködéssel

- (a) fejleszteni kell a fejlődő országokat a képzett emberek elvándorlása miatt sújtó negatív hatásokat enyhítő mechanizmusokat, ideértve a származási országok humán erőforrás fejlesztő rendszereinek megerősítését, felismerve, hogy a gazdasági növekedést elősegítő feltételek, a megfelelő munkahelyek létesítésébe és az emberi erőforrások fejlesztésébe történő befektetés pozitív hatással van a képzett munkaerő megtartására;
- (b) nagyobb lehetőségeket kell teremteni a férfiak és a nők számára, hogy megfelelő munkához jussanak;
- (c) elő kell mozdítani a képzési politikák és programok megreformálására és fejlesztésére irányuló nemzeti képességet, ideértve a szociális párbeszédre való képesség fejlesztését, a partnerség kialakítását a képzésben;

- (d) elő kell mozdítani a vállalkozóképesség fejlesztését, a megfelelő foglalkoztatást és meg kell osztani a legjobb gyakorlati megoldásokról szerzett nemzetközi tapasztalatokat;
- (e) meg kell erősíteni a szociális partnerek azon képességét, hogy hozzájáruljanak az egész életen át tartó tanulást szolgáló dinamikus intézkedésekhez, különösen a regionális gazdasági integráció, a migráció és a kibontakozó multikulturális társadalom új dimenzióival összefüggésben;
- (f) elő kell mozdítani a szaktudás, a kompetenciák és a képesítések nemzeti és nemzetközi elismerését és hordozhatóságát;
- (g) növelni kell a fejlődő országoknak nyújtott technikai és pénzügyi támogatást, és a nemzetközi pénzintézetek és finanszírozó szervezetek szintjén olyan koherens intézkedések és programok indítását kell szorgalmazni, amelyek az oktatást, a képzést és az egész életen át tartó tanulást a fejlesztési politikák középpontjába helyezik;
- (h) az eladósodott fejlődő országok sajátos problémáinak figyelembe vételével olyan innovatív megközelítéseket kell találni és alkalmazni, amelyek további eszközökkel szolgálnak az emberi erőforrások fejlesztése számára;
- (i) elő kell mozdítani az együttműködést a kormányok között, a szociális partnerekkel, a magánszektornal és a nemzetközi szervezetekkel a jelen okmányban foglalt összes többi kérdésben és stratégiában.

## XI. ZÁRÓ RENDELKEZÉS

22. Jelen Ajánlás az emberi erőforrások fejlesztéséről szóló 1975. évi Ajánlást módosítja, és annak helyébe lép.