

国际劳工大会  
第 92 届会议 2004 年

---

报告四(2B)

# 人力资源 开发与培训

---



国际劳工局 日内瓦

国际劳工大会  
第 92 届会议 2004 年

---

报告四(2B)

# 人力资源 开发与培训

议程项目四

---

国际劳工局 日内瓦

ISBN 92-2-513038-4

ISSN 0255-3449

---

2004 年第一版

---

国际劳工局出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些名称以及出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分，表示修改意见。

本文件提及的商号名称、商品和制造方法并不意味着为国际劳工局所认可，同样，未提及的商号、商品或制造方法也不意味着国际劳工局不认可。

国际劳工局出版物可通过许多国家的主要书商或国际劳工局当地办事处购得，或直接向国际劳工局出版处(International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland)购取。新出版物的目录或书单可按上述地址索取，免费发送。

---

Printed in Switzerland

ATA

## 目 录

	页 次
导言.....	1
拟议文本 .....	3
关于人力资源开发与培训拟议建议书.....	3

## 导 言

国际劳工大会第 91 届会议(2003 年)对人力资源开发与培训问题进行了第一讨论。在该次讨论的基础之上,以及遵照《国际劳工大会议事规则》第 39 条的规定,国际劳工局起草了关于人力资源开发与培训拟议建议书,并将其寄送给各成员国政府。该拟议建议书的文本包括在报告四(1)中。<sup>1</sup>

请各国政府在与最有代表性的雇主组织和工人组织磋商之后,将对案文的任何修改意见或评论最迟于 2003 年 11 月 30 日寄达劳工局。如果没有任何修改意见或评论,也要求它们截止于同一日期通知劳工局它们是否认为该拟议文本可以作为大会第 92 届会议(2004 年)讨论的令人满意的基础。

在起草本报告之际,劳工局已从下列 44 个成员国政府那里收到了答复:澳大利亚;比利时;巴西;加拿大;中国;哥斯达黎加;克罗地亚;捷克共和国;丹麦;多米尼加共和国;埃及;萨尔瓦多;厄立特里亚;爱沙尼亚;芬兰;法国;德国;希腊;印度;爱尔兰;意大利;日本;科威特;黎巴嫩;立陶宛;毛里求斯;墨西哥;摩洛哥;新西兰;尼加拉瓜;挪威;菲律宾;葡萄牙;新加坡;斯洛伐克;西班牙;瑞士;阿拉伯叙利亚共和国;泰国;突尼斯;土耳其;联合王国;美国;乌拉圭。还从欧洲委员会和一个非政府国际组织那里收到了评论。

有 27 个国家(澳大利亚、比利时、巴西、加拿大、中国、克罗地亚、捷克共和国、丹麦、多米尼加共和国、厄立特里亚、爱沙尼亚、芬兰、希腊、意大利、日本、荷兰、新西兰、挪威、葡萄牙、斯洛伐克、西班牙、瑞士、阿拉伯叙利亚共和国、泰国、土耳其、美国、乌拉圭),雇主组织和 / 或工人组织的答复被结合进政府的答复之中,附于政府答复之后或直接寄给了劳工局。

为保证各国政府在《大会议事规则》第 39 条第 7 款规定的时限内拿到关于人力资源开发与培训拟议建议书的英、法文文本,报告四(2)分为二卷出版。<sup>2</sup> 双语卷的报告四(2B)包含有根据各国政府以及雇主组织和工人组织的意见和劳工局在评注中说明的理由修订的拟议案文的英文和法文文本。此

---

<sup>1</sup>ILO:《人力资源开发与培训》,国际劳工大会第 92 届会议,2004 年,日内瓦。

<sup>2</sup> 报告四(2A)应该在大会第 92 届会议开幕前约 3 个月送达各国政府,其中包括对所收到答复的汇总和劳工局的评注。

处，凡适宜时，对案文的措词进行了某些细微的修改，主要是为了保证拟议建议书的两种文本之间的充分一致。

如经大会决定，该案文将作为大会第 92 届会议(2004 年)就人力资源开发与培训问题进行第二次讨论的基础。

## 拟议文本

(译自英文文本)

下面是关于人力资源开发与培训问题拟议建议书，现提交作为对国际劳工大会第 92 届会议第四项议程讨论的基础。

### 关于人力资源开发与培训拟议建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2004 年 6 月 1 日在日内瓦举行其第 92 届会议，并

承认教育、培训和终身学习对于促进人民、企业、经济和整个社会的利益作出了重大贡献，特别是考虑到在全球经济中实现充分就业、社会融入和可持续经济发展方面的关键挑战，并

呼吁政府、雇主和工人对终身学习重新作出承诺：政府通过投资来加强各级的教育和培训；企业通过培训雇员；以及个人通过利用教育、培训和终身学习机会，并

承认教育、培训和终身学习是根本内容，但靠其自身还不足以能够保证可持续的经济和社会发展，因而应当与全面的经济、社会和劳动力市场政策及计划保持一致和成为其不可分割的组成部分，并

还承认有必要使人力资源开发政策与对经济增长和就业创造十分重要的诸如经济、社会和财政政策等其它政策保持一致，并

承认许多发展中国家在设计、筹资和实施现代化教育和培训政策以使其获得发展和经济增长方面需要支持，并

承认使一切地方的工人实现体面劳动是国际劳工组织的首要目标，并

注意到在相关的国际劳工组织文书中所体现的权利和原则，特别是：

- (a) 1975 年人力资源开发公约；1964 年就业政策公约和建议书；1984 年就业政策(补充规定)建议书；及 1974 年带薪脱产学习公约；
- (b) 《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言及其后续措施》；
- (c) 《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》；
- (d) 在国际劳工大会第 88 届会议(2000 年)上通过的关于人力资源培训与开发的结论，并

决定就人力资源的开发与培训——本届会议议程第四个项目——通过若干建议，并

确定这些建议应采用建议书的形态；

于两千零四年六月某日通过以下建议书，引用时可称之为 2004 年人力资源开发与培训建议书。

### 一、目标、范围和定义

1. 成员国应在社会对话和在反映政府与社会伙伴不同作用的基础上制定、实施和审议国家人力资源开发及教育与培训政策，这些政策应与其他经济和社会政策保持一致并对之加以补充。
2. 实现终身学习的基础应是政府、企业和个人作出的明确承诺：政府承诺为加强各级教育和培训进行投资，企业承诺培训其雇员，以及个人承诺开发自身的能力和事业。
3. 就本建议书而言，
  - (a) “终身学习”一词包括一生中为开发能力和资格所从事的所有学习活动；
  - (b) “能力”一词系指在某个特定情况下所运用和掌握的知识、技能和技术专长；
  - (c) “资格”系指对工人在国际、国家或部门一级得到承认的职业能力或专业能力的一种正规表述；以及
  - (d) “就业能力”一词系指可以加强个人通过利用可得到的教育和培训机会以获得和保持体面劳动、在企业内部或在各种职务间晋升和应对技术与劳动力市场条件变化的能力的可随身携带的能力和资格。
4. 成员国应该确定人力资源开发和培训政策，这些政策要：
  - (a) 促进终身学习和就业能力，并且是为取得质量有保证而且安全的工作以及可持续的经济和社会发展而设计的一整套政策措施的一部分；
  - (b) 给予经济和社会目标以同等考虑，强调在全球化经济和以知识与技能为基础的社会框架下的可持续经济发展和能力开发，以及促进体面劳动、工作的保持、社会发展、社会融入和减贫；
  - (c) 在考虑到革新创造新的就业机会，而且要求对教育和培训采用新的方法，以满足对新技能的需求的情况下，强调革新、竞争力、生产力和经济增长，以及体面工作创造和人们的就业能力的重要性；



- (d) 处理将非正规经济中的活动转变成完全结合进主流经济生活的体面劳动的挑战；应当制定旨在创造体面工作和教育及培训机会，以及对先前的学习和所获取技能给予承认的政策和计划，以便帮助工人和雇主转入正规经济；
- (e) 促进和保持在将信息和通信技术用于教育和培训所需的基础设施方面，在用于培训目的的硬件和软件方面，以及在培训教师和培训人员方面的公共和私人投资，同时利用地方、国家和国际协作网络；
- (f) 减少成年人在教育和培训参与中的不平衡现象。

**5. 成员国应该：**

- (a) 承认教育和培训是所有人的权利，并在与社会伙伴的合作下致力于保证使所有的人都有获得终身学习的机会；
- (b) 在社会伙伴的参与下，确定国家教育战略；
- (c) 在社会伙伴的参与下确定国家战略，以及为各级——国家、地区、地方、部门、企业——促进社会对话的培训政策建立指导框架；
- (d) 使人力资源开发与培训政策与旨在创造经济增长和就业机会的政策和战略如经济、财政和社会政策保持一致；
- (e) 创造总体经济环境和奖励措施，以鼓励企业对教育和培训投资，个人发展其自身的能力和事业，并使他们能够参与和激励他们去参与教育和培训计划；
- (f) 促进建成一套与国情和实践相符的培训提供系统；
- (g) 承担对教育和就业前培训进行投资的主要责任，这是承认在体面条件下工作的合格教师和培训人员对于提供高质量教育以帮助儿童和成人获得较高的学术和职业能力标准具有根本重要性；
- (h) 建立有助于终身学习，帮助企业和就业机构使技能的供需相符，指导个人的培训和职业选择和促进对从前的学习和以往所获技能、能力和经验给予承认的国家资格框架。该框架应对技术的不断变化和劳动力市场趋势反应迅速，并在不丧失国家层面的透明度的情况下承认地区和地方的差异；
- (i) 加强各级——国际、国家、地区、地方、部门、企业——有关培训的社会对话；
- (j) 促进男女在教育和培训中机会均等；

- (k) 促进有特殊需求的人员，特别是青年人、残疾人、移民、老年工人和被排除在社会之外的人员，以及中小企业中、非正规经济中、农村部门和自营就业中的工人有机会获得教育和培训。对这些群组的确定应当在国家一级进行；
- (l) 向社会伙伴提供支助，以使他们能够参与关于培训的社会对话；
- (m) 对支助性的社会政策和其他政策做出规定，以使所有人员能够参加培训和开发工作。

## 二、教育和培训政策的制定与实施

- 6. 1. 考虑到政府对教育和就业前培训及对培训失业人员的主要责任和承认社会伙伴在继续培训方面的作用，成员国应该在终身学习的概念范畴内建立并保持一套协调的教育和培训制度，并要致力于对其作进一步的改进。
- 6. 2. 教育和就业前培训包括结合有基础知识、读写和计算能力在内的义务教育基础教育和对信息及通信技术的恰当使用。
- 7. 成员国应该鼓励加强有关培训的社会对话，将其作为制度发展、计划的针对性、质量和成本效益的一项基本原则。
- 8. 有关教育和培训的投资应该考虑到可比较国家、地区和部门的基本标准。

## 三、教育和就业前培训

- 9. 成员国应该：
  - (a) 承认其对教育和就业前培训负有的责任，以及为提高就业能力并防止社会排斥而改善所有人获得教育和就业前培训的机会；
  - (b) 发展非正规教育和培训的方法，特别是要针对那些在年青时被剥夺了这些机会的成年人；
  - (c) 尽可能地将新的信息和通信技术应用于学习和培训；
  - (d) 确保提供职业、劳动力市场和求职信息与指导及就业咨询，并以所有有关方面根据与劳动有关的法律和其它形式的劳动法规而享有的权利和义务的信息为补充；
  - (e) 确保教育和就业前培训计划具有针对性并保持它们的质量；

- (f) 确保职业教育和培训制度得到发展和加强，以便为与劳动力市场有关的技能的开发和发证提供适宜的机会。

#### 四、在职和失业工人的能力开发

##### 10. 成员国应该：

- (a) 在社会伙伴的参与下深化正在开展的有关个人、企业、经济以及做为一个整体的社会所需技能方面的趋势的识别工作；
- (b) 承认社会伙伴、企业和工人在为培训做贡献方面的作用；
- (c) 支持社会伙伴在包括集体谈判在内的双边对话中就培训领域采取的主动行动；
- (d) 提供能够鼓励对培训投资和参与培训的积极措施；
- (e) 对失业者的培训承担主要责任；
- (f) 承认包括正规和非正规学习以及工作经验在内的工作场所学习；
- (g) 促进扩展工作场所的学习和培训，可以通过：
  - (i) 利用高绩效工作实践；
  - (ii) 与公共和私人培训提供者一道组织在职和离职培训，并更多地利用信息和通信技术；以及
  - (iii) 鼓励利用新的学习形式，并鼓励促进参与培训的适宜的社会政策和措施；
- (h) 敦促私营和国营雇主采用人力资源开发方面的最佳实践；
- (i) 发展机会均等战略、措施和计划，以促进并实施以减少不平等为目标的针对妇女、特定群体和经济部门以及有特殊需求人员的培训；
- (j) 促进所有工人享有职业指导和技能提升的平等机会，并支持那些职位不稳定雇员的再培训；
- (k) 呼吁多国企业为其在本国和东道国的所有级别的雇员提供培训，以满足企业的需要并为所在国的发展作出贡献；
- (l) 促进为本企业的雇员制定培训政策，要承认公共部门的社会伙伴的作用，以及向这一部门的所有工人提供均等的培训机会。

##### 11. 成员国应该考虑在各级政府启动关于培训的三方对话的可能性。

### 五、技能认证和发证框架

12. 1. 与社会伙伴协商采取措施，并利用国家资格框架，以促进发展、落实和资助一种关于技能评估、发证和认证的透明机制，其中包括以往的学习和过去的经验，而不考虑其在哪个国家获得以及是正式还是非正式获得的。
12. 2. 此一评估方法应该是公平的、与标准相联系和不搞歧视。
12. 3. 国家框架应该包括一个可信的发证制度，该制度将确保技能是灵活的并得到所有企业、部门、产业和教育机构的承认。
13. 应制定特殊条款，以确保对移民工人能力和资格的认证和发证。

### 六、为体面劳动和社会融入而培训

14. 成员国应该承认：
  - (a) 政府对失业者、那些寻求进入或重新进入劳动力市场的人以及有特殊需求的人员进行培训的主要责任，以便通过鼓励措施和援助，发展并加强其在私营和国营部门获得体面工作的就业能力；
  - (b) 社会伙伴通过人力资源开发政策和其它措施支持将失业者和对工作有特殊需求人员结合进来方面的作用；
  - (c) 地方当局和社区在落实针对有特殊需求人员的计划方面的作用。
15. 应该采取措施，通过对有特殊需求人员获得终身学习的可能性以及帮助他们获得体面劳动的计划给予关注而促进制止对此类人员的社会排斥。

### 七、培训提供者

16. 成员国应该与社会伙伴合作促进培训提供的多样化，以满足个人和企业的不同需求，并在国家质量保证框架范围内确保能力和资格的高质量标准、认证和可以转移。
17. 成员国应该：
  - (a) 发展对培训提供者的资格发证的框架；
  - (b) 明确政府和社会伙伴在促进培训的扩展和多样化方面的作用；
  - (c) 将质量保证列入公共制度并促进其在私营培训市场中的发展，以及评估教育和培训的成果；

- (d) 制定培训者的质量标准并为其达到这些标准创造机会。

#### 八、人力资源开发、终身学习和培训方面的 研究和培训支助服务

- 18.** 成员国应该促进并推动发展自身分析劳动力市场及人力资源开发和培训方面的趋势的能力，以及帮助社会伙伴发展此种能力。
- 19.** 成员国应该：
- (a) 按性别和年龄分类收集关于教育程度、资格、培训活动以及就业和收入的资料，特别是在对人口组织定期调查时，以便能够确定趋势并开展比较分析供政策参考；
  - (b) 建立包括性别和年龄在内的有关国家培训制度的数据库以及数量和质量指标，并且在考虑到数据收集对企业的影响的情况下，收集私营部门有关培训的数据；
  - (c) 从包括纵向研究在内的多方来源收集有关技能、能力和劳动力市场中出现的趋势的信息，而不局限于传统的职业分类。
- 20.** 成员国应该：
- (a) 确保和促进个人在其一生中能参与和有机会获得职业和求职信息与指导、就业安置服务和求职技巧，以及有机会获得教育、培训和积极劳动力市场计划和技能认证；
  - (b) 促进和推动在信息和指导服务中利用信息和通信技术以及传统的最佳实践；
  - (c) 与社会伙伴磋商，确定就业服务机构、培训提供者和其他相关服务提供者在职业和求职信息与指导方面的作用和责任；
  - (d) 提供有关企业家能力的信息和指导、促进企业家的技能以及在教育者和培训者中促进对企业(除其他方面外)在创造增长和体面工作方面的重要作用的了解。
- 21.** 成员国应该与社会伙伴磋商，在考虑到数据收集对企业的影响的同时，支持和促进有关人力资源开发和培训的研究工作，其中可以包括：
- (a) 学习和培训方法，包括在培训中使用信息和通信技术；
  - (b) 技能认证和资格框架；
  - (c) 人力资源开发与培训政策、战略和框架；
  - (d) 对培训的投资以及培训的效果和影响；

- (e) 确定、衡量和预测劳动力市场中技能、能力和资格的供求趋势；以及
  - (f) 确定并克服技能评估中的性别偏见。
- 22.** 成员国应该利用通过研究获得的信息来指导计划的制定和实施。

### 九、国际合作与技术合作

- 23.** 人力资源开发与培训方面的国际合作和技术合作应该：
- (a) 促进男女有更多的机会获得体面劳动；
  - (b) 促进国家的能力建设，以改革和发展培训政策与计划，包括在培训方面开展社会对话和建立伙伴关系的能力；
  - (c) 促进企业家能力的开发和体面就业，分享关于国际最佳实践的经验；
  - (d) 加强社会伙伴为具有活力的终身学习政策做出贡献的能力，特别是有关地区经济一体化、移民和正在涌现的多元文化社会那些新的方面；
  - (e) 促进技能、能力和资格在国家、双边和地区获得承认及其可转移性；
  - (f) 增加对欠发达国家的技术和财政援助，并在国际金融机构和资金供应机构一级促进将教育、培训和终身学习置于发展政策中心地位的连贯的政策和计划；
  - (g) 就本文书包含的所有其他问题和战略促进政府、社会伙伴、私营部门和国际组织相互之间和其内部的合作。