

Conferencia Internacional del Trabajo
91.^a reunión 2003

Informe IV (2)

Aprender y formarse para trabajar
en la sociedad del conocimiento:
Las opiniones de los mandantes

Cuarto punto del orden del día

ISBN 92-2-312877-3

ISSN 0251-3226

Primera edición 2003

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

INDICE

	Páginas
LISTA DE ABREVIATURAS	v
INTRODUCCIÓN	1
RESPUESTAS RECIBIDAS Y COMENTARIOS	3
CONCLUSIONES PROPUESTAS	95

LISTA DE ABREVIATURAS

Organizaciones de empleadores y de trabajadores

Alemania	BDA	Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania
Australia	ACTU	Consejo Australiano de Sindicatos
Austria	BAK ÖGB	Cámara Federal del Trabajo Confederación de Sindicatos de Austria
Barbados	BEC CTUSAB	Confederación de Empleadores de Barbados Congreso de Sindicatos y de Asociaciones de Trabajadores de Barbados
Brasil	CNI	Confederación Nacional de la Industria
República Checa	SPD ČR MKOS	Confederación de la Industria y el Transporte Confederación Checo-Morava de Sindicatos
Chile	CPC	Confederación de la Producción y del Comercio
Chipre	PEO SEK	Federación Panchipriota del Trabajo Confederación de Trabajadores de Chipre
Croacia	HUP SSSH	Asociación de Empleadores de Croacia Unión de Sindicatos Autónomos de Croacia
Dinamarca	FTF LO	Federación Danesa de Organizaciones de Funcionarios y Empleados Confederación de Sindicatos de Dinamarca
Ecuador	CAPEIPI	Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha
Egipto	FEI	Federación de Industrias de Egipto
Eslovaquia	KOZ SR	Confederación Sindical de la República de Eslovaquia
Eslovenia	ZDODS ZDS	Asociación de Empleadores Artesanales de Eslovenia Asociación de Empleadores de Eslovenia

Estados Unidos	USCIB	Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional
	AFL-CIO	Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales
Francia	MEDEF	Movimiento de las Empresas de Francia
Gabón	CPG	Confederación de Empleadores del Gabón
Ghana	GEA	Asociación de Empleadores de Ghana
	TUC	Congreso de Sindicatos de Ghana
Grecia	ESEE	Confederación Nacional del Comercio Helénico
	SEV	Federación de Industrias Griegas
	GSEE	Confederación General de Trabajadores de Grecia
India	EAR	Asociación de Empleadores de Rajasthán
	EFI	Federación de Empleadores de la India
	FKCCI	Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Karnataka
	IMC	Cámara de Comerciantes de la India
Irlanda	ICTU	Congreso de Sindicatos de Irlanda
Japón	Nippon Keidanren	Federación Empresarial del Japón
	JTUC-RENGO	Confederación de Sindicatos del Japón
Líbano	ALI	Asociación de Industriales del Líbano
	CCCIA	Confederación de Cámaras de Comercio, Industria y Agricultura
Lituania	LPK	Confederación de Industriales de Lituania
Marruecos	FCCIS	Federación de Cámaras de Comercio, Industria y Servicios
Mauricio	FSCC	Federación de Sindicatos del Ramo Civil de la Administración Pública
Noruega	NHO	Confederación de Comercio e Industria de Noruega
	LO	Confederación de Sindicatos de Noruega
Nueva Zelandia	Business NZ	Empresarios de Nueva Zelandia
	NZCTU	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia
Países Bajos	VNO-NCW	Federación de la Industria de los Empleadores de los Países Bajos
	Unie mhp	Federación de Sindicatos del Personal Medio y Superior

Lista de abreviaturas

Pakistán	EFP	Federación de Empleadores de Pakistán
Perú	CCL	Cámara de Comercio de Lima
	CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
Portugal	CCP	Confederación del Comercio y los Servicios de Portugal
	CIP	Confederación de la Industria de Portugal
	CGTP/-IN	Confederación General de los Trabajadores Portugueses
	UGT	Unión General de Trabajadores
Federación de Rusia	FNPR	Federación de Sindicatos Independientes
Sri Lanka	EFC	Federación de Empleadores de Ceilán
	LJEWU	Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika
Sudáfrica	COSATU	Congreso de Sindicatos de Sudáfrica
Suiza	UPS	Unión de Empleadores de Suiza
	USS/SGB	Unión Sindical Suiza
Ucrania	FPU	Federación de Sindicatos de Ucrania

Otras abreviaturas

BIAC y TUAC	Comité Consultivo Económico e Industrial y Comisión Sindical Consultiva ante la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
DRH	Desarrollo de los Recursos Humanos
DRHF	Desarrollo de los Recursos Humanos y la Formación
EMN	Empresa multinacional
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
TIC	Tecnologías de la información y la comunicación

INTRODUCCION

En su 280.^a reunión (marzo de 2001), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió inscribir en el orden del día de la 91.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2003) un punto sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación.

De conformidad con el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, relativo a las etapas preparatorias del procedimiento de doble discusión, la Oficina elaboró un informe preliminar¹ para que sirviera de base a la primera discusión de este tema. Dicho informe contiene un análisis de la legislación y la práctica vigentes en materia de desarrollo de los recursos humanos y la formación en distintos países. El informe, junto con un cuestionario, fue enviado a los Estados Miembros de la OIT, a quienes se pidió que remitieran sus respuestas de modo que llegaran a la Oficina a más tardar el 1.º de junio de 2002.

En el momento de redactarse el presente informe, la Oficina había recibido respuestas de los 96 Estados Miembros siguientes²: Alemania, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Barbados, Bélgica, Benin, Bolivia, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burundi, Canadá, República Centroafricana, República Checa, Chile, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Kazajstán, Kenya, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Malasia, Malí, Malta, Mauricio, México, República de Moldova, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Venezuela, Yemen, Yugoslavia y Zimbabwe.

En virtud del artículo 12, párrafo 3, de la Constitución de la OIT y del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, se invitó a los gobiernos de los Estados Miembros a que celebraran consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores antes de completar sus respuestas al cuestionario.

Los gobiernos de los 12 Estados Miembros que se indican a continuación incluyeron en sus respuestas las opiniones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores: República Checa, Croacia, Eslovaquia, Estonia, Finlandia, Grecia, Hungría, Indonesia, Lituania, Noruega, Omán y Suecia. Otros gobiernos remitieron por separado a la Oficina las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores

¹ OIT: *Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.^a reunión, Ginebra, 2003.

² Los delegados podrán consultar en la reunión de la Conferencia aquellas respuestas que, por haberse recibido demasiado tarde, no se incluyeron en el presente informe.

o de trabajadores. En algunos casos, se recibieron tales respuestas directamente de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Algunos gobiernos no dieron respuesta al cuestionario, pero sí lo hicieron las organizaciones de empleadores o de trabajadores de dichos Estados Miembros; estas respuestas figuran en los comentarios a la pregunta correspondiente.

El presente informe se ha basado en las respuestas recibidas, cuyo contenido sustancial, junto con algunos breves comentarios, se reproducen en las páginas siguientes. Las *Conclusiones propuestas* figuran al final del informe.

Si la Conferencia decide adoptar un nuevo instrumento internacional, la Oficina preparará un proyecto que se presentará a los gobiernos; éstos celebrarán consultas al respecto con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, con miras a la discusión del proyecto en la 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004.

RESPUESTAS RECIBIDAS Y COMENTARIOS

En esta sección se presenta lo sustancial de las respuestas al cuestionario que se adjuntó al informe preliminar. Después del texto de cada pregunta figura una lista de los gobiernos que remitieron sus respuestas, agrupadas según la naturaleza de las respuestas (afirmativas, negativas u otras). Cuando los gobiernos han formulado observaciones que matizan o explican sus respuestas, lo esencial de dichas observaciones figura, por orden alfabético de países, después de la lista citada. Cuando una respuesta se refiere a varias preguntas, o a una pregunta anterior, la información esencial se presenta bajo la primera de las preguntas pertinentes y sólo se menciona en las demás. Las respuestas van seguidas de breves comentarios de la Oficina sobre el punto o puntos correspondientes de las *Conclusiones propuestas*, que figuran al final del informe.

En sus respuestas, algunos gobiernos¹ proporcionan una información sobre la legislación y la práctica nacionales. Aun cuando estos datos son muy útiles para el trabajo de la Oficina, se publican únicamente cuando son indispensables para comprender la respuesta correspondiente. Las respuestas afirmativas o negativas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que no contenían observaciones sólo se han reproducido cuando difieren de la respuesta del gobierno o cuando el gobierno no ha contestado a la pregunta.

Observaciones generales

Por una nueva recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos y formación

Conscientes de los profundos cambios que se están produciendo en la economía, la sociedad y el mundo del trabajo, la abrumadora mayoría de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores que remitieron sus respuestas acogieron favorablemente la idea de elaborar un nuevo instrumento de la OIT sobre desarrollo de los recursos humanos. También consideraron mayoritariamente que el nuevo instrumento debería revestir la forma de una recomendación. Las observaciones generales han puesto de manifiesto la necesidad de elaborar un instrumento más dinámico y pertinente, que los Estados Miembros y los interlocutores sociales puedan utilizar para formular y aplicar políticas sobre desarrollo de los recursos humanos integradas con las demás políticas económicas y sociales, en particular en el ámbito del empleo.

¹ Por ejemplo, los gobiernos de Australia, Canadá, Cuba, Honduras, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Reino Unido y Suecia e interlocutores sociales de Australia (ACTU), Estados Unidos (AFL-CIO), Perú (CONFIEP), Portugal (CCP y UGT) y Suiza (USS/SGB). Esos datos tal vez se incorporen a la base de información de la OIT sobre la revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, en el sitio <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/index.htm>.

Este instrumento debería focalizarse principalmente en las metas, marcos y campos de acción prioritarios sobre políticas y menos en cuestiones de aplicación práctica.

Definiciones, contexto y principios sobre desarrollo de los recursos humanos y formación en la actualidad

En varias de las respuestas se manifestó la opinión de que algunos términos se utilizan con sentidos que pueden inducir a confusión. En las respuestas se pidió clarificar estos términos y se propusieron algunas definiciones, pero no quedaron de manifiesto pautas claras ni en cuanto a las solicitudes de clarificación ni en cuanto a las definiciones propuestas.

En algunas respuestas se indicó que el instrumento debería focalizarse no sólo en los aspectos técnicos, sino también en la evolución del contexto económico y social contemporáneo en que tienen lugar la formación y el desarrollo de los recursos humanos. Según este punto de vista, se citaron algunos pasajes de las *Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos* (en adelante las *Conclusiones*²) que habían reflejado los cambios en los objetivos, políticas y práctica del desarrollo de los recursos humanos provocados por las distintas manifestaciones de la globalización, tales como, por ejemplo, el creciente peso de la deuda de muchos países en desarrollo, la mutación tecnológica, las nuevas prácticas empresariales y de gestión y la necesidad de poner remedio al deterioro del mercado laboral y de las condiciones sociales para muchos grupos desfavorecidos de la sociedad. Por ende, esta evolución debía quedar reflejada también en el preámbulo de la nueva recomendación.

En otras respuestas se manifestó la opinión de que el preámbulo debía referirse a la importancia que han cobrado la formación permanente, la responsabilización personal y el diálogo social como principios rectores de las políticas contemporáneas en materia de desarrollo de los recursos humanos y formación. En la mayoría de las respuestas se señaló que estas dimensiones podrían quedar incorporadas mediante referencias al Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975, a las *Conclusiones* antes citadas, a la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, y a la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. También hubo propuestas en el sentido de mencionar otros instrumentos en el preámbulo, pero no se pudo determinar claramente cuáles eran los rasgos comunes de los distintos tipos de instrumentos señalados.

Objetivos y ámbito del desarrollo de los recursos humanos y la formación

Según muchas respuestas, el nuevo instrumento debería basarse en los párrafos pertinentes de las *Conclusiones*, a fin de alentar a los gobiernos a adoptar políticas económicas y sociales adecuadas para promover el pleno empleo, la inclusión social y la mejora de la competitividad y permitir así que el desarrollo de los recursos humanos y la formación contribuyan plenamente al logro de estos objetivos.

En algunas respuestas se manifestó la opinión de que debería utilizarse una definición amplia del término «empleabilidad», que abarque las políticas económicas y sociales de promoción del pleno empleo, la colaboración en este campo entre los gobiernos, los empleadores, los sindicatos y los trabajadores a título individual, y la equidad. En muchas respuestas se señaló que los sistemas de educación y formación deben recoger objetivos que vayan más allá de una interpretación del término «empleabilidad» restringida a sus aspectos económicos. Señalaron que la educación y la formación deben contribuir, ante todo, a desarrollar personas

² OIT, *Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.^a reunión, Ginebra, 2000 (reproducidas como anexo I al documento de la OIT «Aprender y formarse...», *op. cit.*).

libres, responsables y con pensamiento crítico, capaces de integrarse más fácilmente a la sociedad y en particular a unos mercados laborales que exigen niveles cada vez más elevados de calificación y flexibilidad.

Diálogo social en el campo del desarrollo de los recursos humanos y la formación

En muchas respuestas se señaló que el cuestionario estaba redactado de tal manera que implicaba un control por parte de las autoridades centrales, y que daba la impresión de que los gobiernos centrales eran los arquitectos de las actividades de elaboración y aplicación de políticas en materia de formación y enseñanza. Por amplia mayoría, las respuestas suscribieron la idea de que el diálogo social debía ser un principio rector fundamental para la elaboración y puesta en práctica de las políticas y programas de educación y formación. En esta perspectiva, hay que dejar un amplio margen para que otros actores, distintos de los gobiernos, intervengan en las actividades de educación y formación, en particular en el ámbito de la educación y la formación permanentes. Habría que hacer mayor hincapié en el papel y la responsabilidad que incumben a los interlocutores sociales en materia de desarrollo de los recursos humanos y formación, a fin de establecer un equilibrio entre su cometido y el de los gobiernos.

I. Forma del instrumento internacional

¿Considera que la Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar un nuevo instrumento internacional sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación?

P. 1

Número total de respuestas: 95.

Afirmativas: 93. Alemania, Argelia, Argentina, Austria, Bahrein, Barbados, Bélgica, Benin, Bolivia, Botswana, Brasil, Burundi, Canadá, República Centroafricana, República Checa, Chile, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Kazajstán, Kenya, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Malí, Malta, Mauricio, México, República de Moldova, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Venezuela, Yemen, Yugoslavia y Zimbabwe.

Negativas: 1. Australia.

Otras: 1. Luxemburgo.

Australia. En la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2000, Australia manifestó que no debía tomarse una decisión sobre la necesidad de adoptar una nueva

recomendación hasta que la OIT desarrollara un enfoque de determinación sistemática para la reforma de la actividad normativa. No obstante, reconociendo que a la luz de las *Conclusiones* adoptadas en esa reunión de la CIT una mayoría de Estados Miembros apoyará un nuevo instrumento, el Gobierno proporciona las respuestas al cuestionario de la OIT.

Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU): La importancia del desarrollo de los recursos humanos y la formación (DRHF) en el desarrollo de la persona, de la empresa y de la economía es cada vez más evidente. Los países, las empresas y las personas que no tienen acceso a oportunidades de educación y formación de base amplia serán cada vez menos competitivos.

Austria. Sí. La recomendación debería ser lo más específica posible.

Eslovenia. Asociación de Empleadores Artesanales de Eslovenia (ZDODS) y Asociación de Empleadores de Eslovenia (ZDS): Sí.

Estados Unidos. Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional (USCIB): No está totalmente claro que sea necesario un instrumento internacional. El desarrollo de los recursos humanos (DRH) es una cuestión que exige un repertorio de «prácticas óptimas» que dependen de las circunstancias de cada país. Se trata de una cuestión subjetiva que repercute en el nivel de vida de las personas, en la productividad nacional y en la competitividad. El alcance de este cuestionario es enorme. Abarca la educación básica y los sofisticados sistemas y procesos que utilizan las grandes empresas para desarrollar los conocimientos de sus empleados. De ser necesario un instrumento, sería preferible centrarse en la necesidad de lograr la educación básica para todos, en el acceso a la educación básica para los grupos desfavorecidos, en insistir en la formación profesional, en crear asociaciones con las empresas en las que existan puestos de trabajo disponibles y en garantizar que los conocimientos que se desarrollan son pertinentes.

Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO): Sí. La inversión en la fuerza de trabajo desempeña una función cada vez más importante en lo que respecta a la capacidad de los países para hacer frente a los desafíos de la economía globalizada y para crear buenos empleos: un salario vital, prestaciones sanitarias, cobertura de las pensiones, diversidad respecto de las tareas y un volumen de trabajo aceptable, un entorno laboral saludable y seguro, la capacidad de controlar el ritmo y la organización del trabajo, la interacción social entre los trabajadores, el acceso al aprendizaje continuo, la recepción de información adecuada para tomar decisiones, oportunidades de promoción profesional, la posibilidad de hacer aportaciones en la reestructuración de los puestos de trabajo, el conocimiento de la empresa, y el hecho de tener una voz independiente mediante un acuerdo de negociación colectiva. Resultaría particularmente útil disponer de un instrumento revisado sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación para ayudar a los gobiernos de todo el mundo, independientemente de su grado de desarrollo, a crear sistemas de inversión en la fuerza de trabajo que permitan a los trabajadores competir sobre la base de la innovación, la calidad y la capacitación, y no sobre la base de unos salarios bajos y de escasos beneficios. Un instrumento de esas características proporcionaría también valiosas directrices a los representantes de los empleadores y de los trabajadores para colaborar con los gobiernos a fin de mejorar las calificaciones y la formación de la fuerza de trabajo y la solidez de la economía nacional.

Luxemburgo. No nos oponemos a la adopción de un nuevo instrumento internacional si la mayoría de los Estados Miembros están a favor.

Marruecos. Federación de Cámaras de Comercio, Industria y Servicios (FCCIS): Sí.

Portugal. Sí. Existe un nuevo enfoque para la calidad de la educación y de la formación que no se refleja suficientemente en instrumentos anteriores. Los derechos fundamentales en el trabajo quedan también incorporados en el concepto de trabajo decente, que debería acompañar al desarrollo de los recursos humanos.

Federación de Rusia. Federación de Sindicatos Independientes (FNPR): Sí.

En la respuesta a esta pregunta la gran mayoría de los gobiernos y todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores consideraron que la Conferencia debería adoptar un nuevo instrumento internacional relativo al desarrollo de los recursos humanos y la formación.

¿En caso afirmativo, ¿considera que el instrumento debería adoptar la forma de una recomendación?

P. 2

Número total de respuestas: 93.

Afirmativas: 88. Alemania, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Benin, Bolivia, Botswana, Brasil, Burundi, Canadá, República Centroafricana, República Checa, Chile, China, Chipre, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Kazajistán, Kenya, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Malí, Malta, Mauricio, México, República de Moldova, Myanmar, Namibia, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Suriname, Tailandia, Togo, Turquía, Ucrania, Uganda, Venezuela, Yemen, Yugoslavia y Zimbabwe.

Negativas: 3. Barbados, Ghana y Perú.

Otras: 2. Costa Rica y Nigeria.

Australia. ACTU: Sí.

Barbados. No, el instrumento debería adoptar la forma de un convenio ya que de este modo los Estados estarían obligados a promover la aplicación de sus disposiciones; una vez que el convenio fuese ratificado, se requeriría a los Estados Miembros de la OIT que informaran regularmente sobre dicha aplicación, y tendría cabida la supervisión y la prestación de asistencia técnica.

Confederación de Empleadores de Barbados (BEC): Sí.

Congreso de Sindicatos y de Asociaciones de Trabajadores de Barbados (CTUSAB): Sí.

Chipre. Confederación de Trabajadores de Chipre (SEK): El instrumento puede adoptar la forma de una recomendación, dejando así libertad a la legislación nacional para considerar las particularidades y necesidades de cada país.

Costa Rica. El auge de las sociedades del conocimiento hace necesario adoptar instrumentos jurídicos o técnicos, en forma de convenio o de recomendación, que brinden mecanismos efectivos para el beneficio del trabajador o de la trabajadora.

Eslovaquia. Confederación Sindical de la República de Eslovaquia (KOZ SR): Debería adoptar la forma de un convenio.

Eslovenia. ZDODS y ZDS: Sí.

Estados Unidos. USCIB: De ser necesario un instrumento, debería ser como mucho una recomendación. El desarrollo de los recursos humanos no es una cuestión que pueda ser reglamentada, sino que requiere medidas alternativas que los gobiernos pueden adoptar conjuntamente con el sector privado con miras a mejorar la educación, la formación y el aprendizaje continuo de la fuerza de trabajo de un país.

Francia. Debería servir como instrumento de referencia para los mandantes a la hora de elaborar políticas de desarrollo de los recursos humanos. Igualmente debería ser un instrumento práctico para la aplicación de estas políticas.

Ghana. No, el instrumento debería adoptar tanto la forma de un convenio como de una recomendación, de modo que si un Estado Miembro no puede ratificar el convenio pueda orientarse por las disposiciones de la recomendación.

Asociación de Empleadores de Ghana (GEA): No, debería adoptar la forma de un convenio y de una recomendación.

Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC): Sí. El Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) sigue teniendo, en gran medida, validez.

India. Cámara de Comerciantes de la India (IMC): No.

Líbano. Debería indicarse en el instrumento (recomendación) si éste acompaña al Convenio núm. 142 y complementa sus disposiciones o adopta la forma de una recomendación independiente.

Asociación de Industriales del Líbano (ALI): Debería adoptar la forma de un convenio.

Marruecos. FCCIS: Sí.

Mauricio. La recomendación debería incluir directrices para la formulación y la aplicación de la política relativa al desarrollo de los recursos humanos y la formación.

Nigeria. Debería adoptar la forma de un convenio y de una recomendación.

Perú. Debería adoptar la forma de un convenio.

Cámara de Comercio de Lima (CCL): Sí.

Reino Unido. Sí. Sería difícil elaborar un nuevo convenio que pudiera mejorar el Convenio núm. 142, ya que este instrumento es lo suficientemente flexible como para seguir aplicándose en las condiciones actuales. Aunque muchos elementos de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) son todavía pertinentes y aplicables, estas nuevas cuestiones han de abordarse mediante una nueva recomendación. Una recomendación propiciaría también un ámbito mayor para lograr un amplio consenso.

Federación de Rusia. FNPR: Sí.

Sudáfrica. La estructura de recomendación propuesta podría ser ligeramente modificada: I. *Preámbulo*; II. *Visión* (efecto que se espera lograr); III. *Valores* (diálogo social en el que se defina claramente los papeles y funciones, justicia social, innovación, inclusión, etc.); IV. *Contexto para la educación efectiva y las estrategias de formación* (complementariedad entre las políticas sobre el desarrollo de los recursos humanos, macroeconómicas, comerciales e industriales, de desarrollo social y del mercado de trabajo con miras a aumentar el empleo, reducir la pobreza, etc.); V. *Beneficiarios*: trabajadores empleados; empleadores; trabajadores desempleados; y trabajadores del sector informal (con subsecciones dedicadas a cada uno de ellos); VI. *Políticas y objetivos* (una sección genérica de los marcos globales en los que se incluya la investigación, la planificación, la supervisión y la evaluación, y también subsecciones dedicadas a los diferentes beneficiarios); VII. *Aplicación de políticas y objetivos* (proveedores, promoción de la calidad y reconocimiento de los conocimientos adquiridos no oficialmente); y VIII. *Responsabilidades y asignaciones de recursos procedentes de gobiernos, empresas, tra-*

bajadores, comunidades y particulares. La reorganización propuesta no es una condición para la aceptación del nuevo instrumento propuesto.

Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU): Debería incluirse una sección final dedicada a la acción de seguimiento, de conformidad con la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189).

Suiza. La Unión Sindical Suiza (USS/SGB): El instrumento debería adoptar la forma de un convenio.

Ucrania. Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU): No, debería adoptar la forma de un convenio complementado por una recomendación.

La mayoría de las respuestas indicaban que el nuevo instrumento debería adoptar la forma de una recomendación.

II. Preámbulo

¿Debería el instrumento incluir un preámbulo que mencione:

P. 3

- a) *el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm.142);*
- b) *las Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, adoptadas en la 88.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo;*
- c) *la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social;*
- d) *la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;*
- e) *otros instrumentos? (Sírvese especificarlos.)*

Número total de respuestas: 94.

a) *Número total de respuestas: 86. Afirmativas: 80. Negativas: 3. Otras: 3.*

b) *Número total de respuestas: 89. Afirmativas: 86. Negativas: 0. Otras: 3.*

c) *Número total de respuestas: 76. Afirmativas: 71. Negativas: 2. Otras: 3*

d) *Número total de respuestas: 82. Afirmativas: 76. Negativas: 2. Otras: 4.*

e) *Número total de respuestas: 36.*

Afirmativas: Alemania (a) a d)), Argelia (b) y d)), Argentina (b) y d)), Australia (a) y b)), Austria, Bahrein, Barbados (b) y d)), Benin (b) a d)), Bolivia (a)), Botswana (a)), Brasil, Burundi (a), b) y d)), Canadá, República Centroafricana (a) a c)),

República Checa (*b* a *d*)), Chile, China (*a* a *d*)), Chipre (*a* y *d*)), Costa Rica, Croacia (*a* y *b*)), Cuba, Dinamarca, Ecuador (*a* y *b*)), Egipto (*a*, *b* y *d*)), El Salvador, Emiratos Arabes Unidos (*a* a *d*)), Eslovaquia (*a* a *d*)), España, Estonia, Filipinas (*a* a *d*)), Finlandia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala (*a*, *b* y *d*)), Guinea-Bissau, Honduras, India (*a* y *b*)), Indonesia, Iraq, Irlanda, Israel (*b* a *d*)), Italia, Japón, Kazajstán (*b*)), Kenya (*a* a *d*)), Letonia, Líbano (*a* a *c*)), Lituania, Malí (*a* a *d*)), Malta, Mauricio (*a* a *d*)), México (*a* a *d*)), República de Moldova (*a* a *d*)), Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria (*a*)), Noruega, Nueva Zelanda, Omán (*b* a *d*)), Pakistán, Panamá (*a* a *d*)), Papua Nueva Guinea, Perú (*a* y *b*)), Polonia, Portugal (*a* a *d*)), Qatar, Reino Unido (*a* a *d*)), Rumania (*a*, *b* y *d*)), San Marino, Seychelles (*a* a *d*)), Singapur (*a* y *b*)), República Árabe Siria (*a* a *d*)), Sri Lanka (*a* a *d*)), Sudáfrica (*a* a *d*)), Suecia (*a* a *d*)), Suiza (*a* a *d*)), Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, (*a* y *b*)), Ucrania, Uganda (*a* a *d*)), Venezuela, Yemen (*b* y *d*)), Yugoslavia (*a* a *d*)) y Zimbabwe.

Negativas: Alemania (*e*)), Australia (*c*)), Benin (*a* y *e*)), Israel (*a*)), Líbano (*d*)), Mauricio (*e*)), Omán (*a*)), Seychelles (*e*)), Suiza (*e*)), Turquía, (*c* y *d*)), Uganda (*e*) y Yugoslavia (*e*)).

Otras: Australia (*d*)), Bulgaria (*e*)), China (*e*)), Chipre (*e*)), Egipto (*e*)), Emiratos Arabes Unidos (*e*)), Filipinas (*e*)), Francia, Hungría (*e*)), Israel (*e*)), Kenya (*e*)), Líbano (*e*)), Malasia, Malí (*e*)), México (*e*)), República de Moldova (*e*)), Omán (*e*)), Países Bajos, Panamá (*e*)), Portugal (*e*)), Reino Unido (*e*)), Rumania (*e*)), República Árabe Siria (*e*)), Sri Lanka (*e*)), Sudáfrica (*e*) y Suecia (*e*)).

Australia. d) Si bien este instrumento es importante, no tiene pertinencia directa con el tema.

ACTU: c) Sí, si las partes lo acuerdan. Sin embargo, el tema que se considera va mucho más allá de las empresas multinacionales (EMN). Además, las EMN se cuentan ya entre las primeras en reconocer la importancia de la educación y la formación. *d)* Sí, si se acuerda entre las partes. No debería considerarse parte esencial de una nueva recomendación.

Austria. a) a d) Debería remitir a todos los instrumentos internacionales anteriores pertinentes.

Brasil. Confederación Nacional de la Industria (CNI): d) No.

Bulgaria. e) El Memorándum sobre el aprendizaje permanente (2000).

República Checa. Confederación Checo-Morava de Sindicatos (MKOS): e) El Memorándum de la Comisión Europea sobre el aprendizaje permanente (2000).

China. e) Incluir servicios de empleo (Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)).

Chipre. e) El Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).

Croacia. Asociación de Empleadores de Croacia (HUP): e) En el preámbulo se debería hacer referencia a la Carta de Colonia: objetivos y aspiraciones para la educación permanente (1999), que se reproduce en el anexo II, y a Educación y formación: declaración conjunta del BIAC y la TUAC (1991), que se reproduce en el anexo III del Informe IV.

Unión de Sindicatos Autónomos de Croacia (SSSH): *c* y *d*) Sí.

Dinamarca. Federación Danesa de Organizaciones de Funcionarios y Empleados (FTF): e) El Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140).

Egipto. e) El preámbulo debería centrarse en la cuestión de mitigar las consecuencias negativas de la globalización en el empleo y la producción, especialmente en los países en desarrollo, expresando un apoyo directo y un compromiso sin ambigüedades de los países desarrollados y las organizaciones internacionales a fin de lograr: i) el aumento de las exportaciones de los países en desarrollo y la reducción de las barreras impuestas al comercio en los países desarrollados; ii) el aumento de la inversión directa por parte de los países industrializados en los países en desarrollo; iii) apoyo material, técnico y científico; iv) libertad de movimiento del capital y de la mano de obra en el marco de los convenios internacionales, y v) el respaldo al progreso tecnológico en los países en desarrollo.

Federación de Industrias de Egipto (FEI): c) Si se menciona en el preámbulo se estaría reconociendo implícitamente el contenido de esa Declaración, cuestión que muchos Estados Miembros todavía han de determinar.

Emiratos Arabes Unidos. e) Ejemplos de buenas prácticas de los Estados Miembros.

Eslovaquia. e) Convenio núm. 140.

Eslovenia. ZDODS y ZDS: b) Sí.

Estados Unidos. USCIB: a) Sí. b) No. c) No. Ninguna disposición de la Declaración tripartita es pertinente. d) No. Ninguna disposición de la Declaración es pertinente para este tema. e) Ninguno.

Filipinas. e) La Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Francia. El nuevo instrumento debería hacer referencia a determinados textos internacionales en los que se aborde, en particular, el desarrollo de los derechos humanos.

Ghana. GEA: e) El Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y la Recomendación núm. 168.

Hungría. e) La Declaración de Hamburgo sobre la Educación de Adultos (UNESCO, 1997), el Memorándum de la Comisión Europea sobre el aprendizaje permanente (2000) y las directivas de la Unión Europea sobre política de empleo.

India. Federación de Cámaras de Comercio de Industria de Karnataka (FKCCI): e) Todo instrumento que haga más aceptable el desarrollo de los recursos humanos mejora las prácticas de gestión, por ejemplo, el correo electrónico y los medios electrónicos.

La Asociación de Empleadores de Rajasthan (EAR): a), b) y d) Sí. c) Sin comentarios pues esta Declaración no se conoce.

IMC: a) a d) Sí. e) El Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168).

Indonesia. d) Sí, habida cuenta de que el reconocimiento y la protección de los derechos de los trabajadores son importantes para despertar la motivación de los trabajadores para el trabajo.

Japón. Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO): e) El Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

Kenya. e) El Convenio núm. 122.

Líbano. d) No, pues los convenios fundamentales que se abordan en la Declaración no conciernen directamente a la formación y al desarrollo de los recursos humanos. e) El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio núm. 122 y el Convenio núm. 159.

ALI: *a)* Habida cuenta de que el instrumento propuesto debería revestir la forma de un nuevo convenio que abarque todos los aspectos del desarrollo de los recursos humanos, no hay necesidad de remitir al Convenio en vigor.

Malasia. Sin comentarios. No disponemos de los documentos aludidos en esta pregunta.

Malí. e) El Convenio núm. 111, el Convenio núm. 140, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio núm. 159.

Marruecos. FCCIS: Sí.

México. e) El Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96).

República de Moldova. e) El Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168.

Omán. e) El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio núm. 142.

Países Bajos. e) De ser posible, dar ejemplos de prácticas nacionales óptimas.

Federación de la Industria de los Empleadores de los Países Bajos (VNO-NCW): *e)* Se debería hacer referencia a la Carta de Colonia: objetivos y aspiraciones para la educación permanente (1999). Sería apropiado no aludir sólo a otros instrumentos, sino incluir asimismo en el preámbulo una descripción del contexto y subrayar la nueva perspectiva sobre el desarrollo de los recursos humanos en relación con la que existía en 1975. La relación entre la educación y la formación y el mercado de trabajo, y el equilibrio entre la oferta y la demanda, no pueden encontrarse entre los paradigmas de planificación del decenio de 1970. En la actualidad, la clave de una situación satisfactoria no está en manos del Estado, sino en manos de los trabajadores y los empleadores. La educación, si alguna vez lo hizo, ya no prepara a las personas para empleos estables y definitivos sino que permite a los jóvenes adquirir un amplio espectro de competencias como base para un aprendizaje permanente, entre ellas, la formación para aprender, las calificaciones profesionales y la capacidad de adaptarse a los cambios del mercado del trabajo. Es importante señalar que la educación y la formación solas no bastan para garantizar un desarrollo económico y social duradero.

Pakistán. Federación de Empleadores de Pakistán (EFP): *b)* No será de gran utilidad una referencia directa a las *Conclusiones*. *c)* No, pues sólo se refiere a las empresas multinacionales, que tienen mejores posibilidades de desarrollar sus recursos humanos.

Panamá. e) La inversión en formación como compromiso de los sectores público y privado y de las personas, en condiciones de igualdad de oportunidades.

Perú. CCL: *b)* Sí.

Portugal. e) El Convenio núm. 122.

Confederación del Comercio y los Servicios de Portugal (CCP): *b)* Sí. En el preámbulo se debería poner de relieve: i) la globalización de la economía y sus repercusiones en el mercado de trabajo; ii) la necesidad de que los Estados logren una mayor vinculación entre las políticas, por ejemplo, las relativas a la economía y al empleo; iii) la noción de empleabilidad, estrechamente vinculada a calificaciones básicas, por ejemplo, en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), solución de problemas, trabajo en equipo, conocimiento de idiomas extranjeros, o capacidad para comunicarse, y iv) un enfoque de responsabilidad compartida entre el Estado, las empresas y los ciudadanos. *d)* Sí, para promover un enfoque integrado del desarrollo de los recursos humanos, como se plantea en la Declaración, en particular respecto de la necesidad de mantener un vínculo que se refuerce mutuamente entre progreso social y desarrollo económico.

Confederación de la Industria de Portugal (CIP): *c)* y *d)* No.

Confederación General de Trabajadores Portugueses (CGTP-IN): *d)* No.

Unión General de Trabajadores (UGT): *e*) Advertir a los países que los cambios introducidos en la educación y la capacitación sólo tendrán efecto si se adoptan junto con otras políticas y medidas como la política macroeconómica y la inversión en la ciencia y la tecnología. Se debería destacar la función fundamental de los interlocutores sociales.

Reino Unido. *c*) Sí. La Declaración consolida la importancia del desarrollo de la fuerza de trabajo y aclara las ventajas que representa tanto para el comercio como para los trabajadores. También pone de manifiesto el aporte que las empresas multinacionales pueden realizar al aprendizaje y la formación «como parte de una contribución al desarrollo nacional», que sea armónico con el pensamiento actual sobre la responsabilidad social. *d*) Sí, la Declaración es esencial para la labor de la OIT y en su preámbulo se menciona específicamente la formación profesional. *e*) Los instrumentos clave se abordaron anteriormente. Si, no obstante, existiere el consenso general de incluir otros instrumentos, se deberían incorporar los Convenios núms. 122 y 140.

Federación de Rusia. FNPR: *a*) a *d*) Sí. *e*) Recomendación sobre la formación profesional, 1962 (núm. 117) y Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169).

Rumania. *e*) Memorándum de la Comisión Europea sobre el aprendizaje permanente (2000), y Resolución del Consejo, de 3 de diciembre de 1992, sobre la transparencia de las calificaciones.

República Árabe Siria. *e*) Algunas de las cuestiones que se discutieron en la Conferencia Internacional de Educación (Ginebra, 1994) relativas a la complementariedad de los sistemas de educación y de formación para el desarrollo de la fuerza de trabajo.

Sri Lanka. *e*) El Convenio núm. 122 y el Convenio núm. 159.

Sudáfrica. *e*) Se podría incluir un número limitado de instrumentos clave de las instituciones de Bretton Woods y de la UNESCO a fin de expresar el paralelismo de forma explícita, lo que sería conforme con el espíritu del Foro Mundial del Empleo que procuraba mejorar la coordinación de las políticas y las actividades interinstituciones.

COSATU: *e*) El Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y la Recomendación núm. 122, así como los documentos pertinentes de las Naciones Unidas, entre ellos, las Conclusiones de la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En el preámbulo también debería hacerse referencia a las *Conclusiones* adoptadas en la 88.^a reunión de la CIT (junio de 2000). Se deberían mencionar explícitamente los aspectos de la discusión general que no figuraran en los párrafos sustantivos del instrumento revisado. Por ejemplo, tendrían que mencionarse las siguientes cuestiones planteadas en las *Conclusiones*: la importancia de aumentar la asistencia para el desarrollo en el exterior y la necesidad de alentar a las empresas multinacionales para que concierten acuerdos equitativos de transferencia de tecnología, para que fomenten las calificaciones de alto nivel en los países en desarrollo y para que faciliten la creación de la infraestructura que requiere la economía del conocimiento.

Suecia. *e*) Sí, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

Suiza. *a*) a *d*) Sí, pero en el siguiente orden: *d*), *b*), *a*) y *c*). *e*) No, si bien tal vez se podrían incluir las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (junio de 2000).

Unión de Empleadores de Suiza (UPS): *e*) La Carta de Colonia: objetivos y aspiraciones para la educación permanente (1999).

En la mayoría de las respuestas se indica que el instrumento debería incluir un preámbulo que remitiera a los siguientes instrumentos:

- a) el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975;
- b) las *Conclusiones* sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, adoptadas por la 88.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo;
- c) la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y
- d) la Declaración de la OIT relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo.

En las respuestas se alude a la Carta de Colonia: objetivos y aspiraciones para la educación permanente, y a una declaración conjunta del BIAC y la TUAC, que figuran como anexos del Informe IV (1). Varias respuestas mencionan el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y la Recomendación núm. 168. En algunas respuestas se indica que el preámbulo debería remitir al Memorándum de la Comisión Europea sobre el aprendizaje permanente.

III. Objetivo, campo de aplicación y definición

P. 4 *¿Debería recomendar el instrumento a los gobiernos que formularan, aplicaran y supervisarán políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos y formación, que fueran compatibles con otras políticas económicas y sociales, sobre la base del diálogo social, y reflejaran los diferentes papeles que incumben al gobierno y a los interlocutores sociales?*

Número total de respuestas: 93.

Afirmativas: 91. Alemania, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Barbados, Bélgica, Benin, Bolivia, Botswana, Brasil, Burundi, Canadá, República Centroafricana, República Checa, Chile, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Kazajstán, Kenya, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Malí, Malta, Mauricio, México, República de Moldova, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, Polonia, Qatar, Rumania, San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Yemen, Yugoslavia y Zimbabwe.

Negativas: Ninguna.

Otras: 2. Portugal y Reino Unido.

Alemania. Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA): Sí, en principio, pero la definición de objetivos específicos debería corresponder a los Estados, en particular con respecto a las políticas nacionales y su supervisión.

Bélgica. Gobierno Valón: Sí, a condición de que el Estado asuma un papel exclusivo con respecto a la educación básica y un papel decisivo en la formación, esfera en la que por sí solo determina políticas. También a condición de que tenga en cuenta las circunstancias culturales y objetivos en la formulación de políticas de desarrollo de los recursos humanos como estipula el inciso c) del artículo 1, 2), del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142).

República Checa. Confederación de la Industria y el Transporte (SPD ČR): Añádase «debería recomendarse que los gobiernos definan la competencia de las autoridades respecto del desarrollo de los recursos humanos y la formación y que definan claramente formas de diálogo social».

Dinamarca. Las políticas coherentes para el desarrollo de los recursos humanos y las políticas de formación deberían basarse en el diálogo social, y deberían reflejar los distintos papeles y responsabilidades que incumben a los interlocutores.

Eslovenia. ZDODS y ZDS: Respecto de las preguntas 4 a 6: ambas organizaciones de empleadores están de acuerdo con los objetivos, campos de aplicación y definiciones propuestas en el cuestionario. Ante todo, los gobiernos deberían facilitar la educación permanente y la empleabilidad, y hacer hincapié en la importancia de la innovación, la competitividad y el crecimiento de la economía. Deberían ampliar las inversiones públicas y privadas en la infraestructura necesaria para utilizar las tecnologías de la información y la comunicación, en los programas informáticos de educación y formación, y en la formación de profesores y educadores, utilizando las redes de colaboración local, nacional e internacional.

Estados Unidos. USCIB: Sí, en sentido amplio, pero no en sentido específico. Las políticas en materia de desarrollo de los recursos humanos y formación dirigidas por el Gobierno son sumamente ineficaces porque están insuficientemente vinculadas al lugar de trabajo y a los puestos de trabajo, y se convierten en programas de «formar por formar».

AFL-CIO: Todos los interesados de la comunidad deben participar en la elaboración de un plan estratégico con el propósito de identificar los objetivos a largo plazo y establecer prioridades al respecto. Mediante esa colaboración, los interesados evalúan sus recursos, ventajas y desventajas, oportunidades, aliados, adversarios y objetivos y se determinan las medidas específicas que cabe adoptar. Durante las evaluaciones deberían examinar tanto la oferta (capacitación y necesidades de la fuerza de trabajo) como la demanda (necesidades de la industria, del sector). Por ejemplo, el instrumento de la OIT debería recomendar, formular y supervisar políticas de desarrollo de los recursos humanos y la formación que se basen sin reservas en el diálogo social y reflejen las distintas funciones del Gobierno y de los interlocutores sociales.

Francia. Al integrar políticas económicas con empleo y políticas sociales será posible evitar situaciones en las que el empleo y las políticas de formación se suelen utilizar como instrumentos de ajuste o adaptación a corto plazo. Este enfoque también es posible que introduzca un cambio en las percepciones de los encargados de adoptar decisiones económicas que tal vez puedan considerar que la financiación de la formación es un costo e incluso un riesgo. La polarización del mercado económico y de trabajo puede evitarse ya que todos los participantes que son responsables de la inversión en recursos humanos y en competencias también tienen intereses en el alcance de esta inversión y en velar por la igualdad de acceso. Como es probable que el enfoque mejore la cohesión social, también contribuye a conseguir un mejor rendimiento general y, en último lugar, a un mayor crecimiento.

Japón. Federación Empresarial del Japón (Nippon Keidanren): Si bien es conveniente que los gobiernos formulen y apliquen políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, existen ciertas reservas en cuanto a su «supervisión».

Marruecos. FCCIS: Sí.

Mauricio. El instrumento también debería especificar los mecanismos de formulación de políticas y de diálogo social.

Países Bajos. Unie mhp: Tal vez no deberían formular políticas pero deberían facilitarlas y supervisarlas.

Portugal. El instrumento debería asignar distintas funciones a los gobiernos y a los interlocutores sociales pero debería ser suficientemente flexible como para abarcar diversas formas de participación.

Reino Unido. Sin duda, los gobiernos deberían formular, aplicar y supervisar políticas pero eso no debería basarse, únicamente, en el diálogo social. Está claro que los interlocutores sociales deberían participar estrechamente en el desarrollo y aplicación de las políticas. El instrumento debería hacer referencia a la participación de otros interesados importantes, como los expertos en educación y desarrollo de los recursos humanos y encargados de la formación. Asimismo, debería intentar incorporar la contribución que pueden aportar aquellos que no están totalmente representados por los interlocutores sociales, tales como los desempleados, las mujeres, las minorías étnicas, los discapacitados y la gente de edad, así como aquéllos involucrados en el trabajo no tradicional.

Federación de Rusia. FNPR: Sí.

Sudáfrica. Sí, pero debería sustituirse el término «compatibles» por «complementarias». Es importante hacer llegar la noción de que el desarrollo de los recursos humanos es esencial para alcanzar los objetivos de crecimiento y desarrollo y es, de hecho a menudo el precursor de éstos.

COSATU. El instrumento también debería recomendar a los gobiernos que adoptaran otras políticas económicas y sociales dirigidas al pleno empleo y a la inclusión social, permitiendo el desarrollo de recursos humanos y la formación para realizar y contribuir al crecimiento económico y al pleno empleo.

Suiza. Sí, especificando los distintos papeles complementarios del Estado, los interlocutores sociales y otros participantes.

La mayoría de encuestados afirman que en el instrumento se debería recomendar a los gobiernos que formulen, apliquen y supervisen políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos y de formación congruentes con otras políticas económicas y sociales, basadas en el diálogo social y que reflejen las distintas funciones que incumben al gobierno y a los interlocutores sociales.

P. 5 *¿Debería alentar el instrumento a los gobiernos a que definieran políticas de desarrollo de los recursos humanos y formación que:*

- a) *facilitaran la educación permanente y la empleabilidad;*
- b) *atendieran por igual a los objetivos económicos y a los objetivos sociales, en el contexto de la economía mundializada y de una sociedad basada en los conocimientos y las calificaciones, haciendo hincapié en el desarrollo económico y social equilibrado, el trabajo decente, la inclusión social y la reducción de la pobreza;*

- c) *subrayaran la importancia de la innovación, la competitividad y el crecimiento de la economía, así como de la empleabilidad de los trabajadores;*
- d) *abordar el reto de la transformación de las actividades de la economía informal en un trabajo decente plenamente integrado en la vida económica normal;*
- e) *aumentaran las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación y de los materiales y programas informáticos destinados a la educación así como en la capacitación de docentes e instructores, aprovechando para ello redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional?*

Número total de respuestas: 94.

- a) *Número total de respuestas: 91. Afirmativas: 89. Negativas: 0. Otras: 2.*
- b) *Número total de respuestas: 88. Afirmativas: 86. Negativas: 0. Otras: 2.*
- c) *Número total de respuestas: 88. Afirmativas: 86. Negativas: 0. Otras: 2.*
- d) *Número total de respuestas: 87. Afirmativas: 81. Negativas: 3. Otras: 3.*
- e) *Número total de respuestas: 90. Afirmativas: 85. Negativas: 0. Otras: 5.*

Afirmativas: Alemania (a) a d)), Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Barbados, Bélgica, Benin, Bolivia (b)), Botswana (b), c) y e)), Brasil, Burundi, Canadá, República Centroafricana, República Checa (a), c) a e)), Chile, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca (a) a d)), Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala (a), b), d) y e)), Honduras, Hungría, India (a), b) y d)), Indonesia, Iraq, Irlanda, Israel (a), c) a e)), Italia, Japón, Kazajistán (a)), Kenya (a) a c) y e)), Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Malí, Malta, Mauricio, México (b), c) y e)), República de Moldova, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia (a), c) y e)), Omán (a), c) y e)), Países Bajos (a) a c) y e)), Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, Polonia (a) a d)), Portugal (a) a d)), Qatar, Reino Unido, Rumania (a) a c) y e)), San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica (b) y d)), Suecia, Suiza (a) a c) y e)), Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía (a) y e)), Ucrania, Uganda, Venezuela, Yemen (e)), Yugoslavia y Zimbabwe.

Negativas: Botswana (d)), Kenya (d) y Suiza (d)).

Otras: Bulgaria (c) y e)), Dinamarca (e)), México (a) y d)), Nueva Zelandia (b) y d)), Omán (b) y d)), Polonia (e)), Portugal (e) y Sudáfrica (a), c) y e)).

Alemania. BDA: e) Sí, pero no deberían catalogarse las políticas que regulan estrictamente o determinan las inversiones privadas, ya que no es deseable dar un enfoque intervencionista.

Australia. Queensland: e) La educación permanente y la empleabilidad son un objeto clave de la formación profesional, las estrategias de educación y formación contribuyen a la cohesión de la comunidad. La noción de que el Gobierno y otras instituciones proporcionen una respuesta cooperativa y holística a las cuestiones relativas a los recursos humanos está ganando preponderancia. Desarrollar una cultura de la innovación a través del sistema de educación y formación profesional es una prioridad. La formación en materia de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) desempeña un papel importante para colmar la brecha que existe entre los «ricos en información y tecnología» y los «pobres en información y tecnología».

Victoria: c) Debería decir: «subrayarán la importancia de la innovación, la competitividad y el crecimiento de la economía, la satisfacción laboral de los trabajadores y la mejora periódica de la mano de obra para garantizar la continuidad de la empleabilidad».

ACTU: e) Sí. Sin embargo, habida cuenta de las limitaciones de muchos países en términos de acceso a las tecnologías, disponibilidad de conocimientos y falta de suministros de energía fiables, no debería confiarse demasiado en una solución de tecnologías de la información (TI) a alto nivel para proporcionar educación y formación.

Austria. a) y e) Sí, si se añade la siguiente frase: «las políticas de desarrollo de los recursos humanos y formación también deberían promover el desarrollo personal».

Confederación de Sindicatos de Austria (ÖGB): a) y e) Sí, si se añade la siguiente frase: «las políticas de desarrollo de los recursos humanos y formación también deberían promover el desarrollo personal y la capacidad política democrática».

Barbados. CTUSAB: a) y e) Sí, ya que demuestra: i) un compromiso con el concepto de que la enseñanza es un proceso continuo; ii) una necesidad de alentar a los individuos a aceptar la noción de mantenerse en activo en la enseñanza permanente y en la readaptación profesional; iii) una comprensión de las condiciones/desafíos económicos y sociales contemporáneos que se cumplen, en gran medida, a través de la educación y la formación; y iv) un reconocimiento del hecho de que todos los interlocutores sociales deben poner de su parte para garantizar que se dispone de la infraestructura para dar este nuevo enfoque a la educación y a la formación.

Bélgica. Gobierno Valón: a) Sí, solamente con respecto a la educación permanente. No, con respecto a la empleabilidad, este concepto es incompatible con los párrafos 4 y 5 del artículo 1 del Convenio núm. 142. b) Sí, siempre que se tengan en cuenta las circunstancias y objetivos culturales en la formulación de políticas de desarrollo de los recursos humanos. c) No, ya que estos objetivos se basan en intereses empresariales solamente; los intereses de los trabajadores son igualmente importantes, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 1 del Convenio núm. 142. e) Sí, pero con las siguientes reservas: i) las nuevas TIC no son accesibles a todos los interesados, mientras que la educación básica y la formación profesional deberían impartirse a todos sobre una base de igualdad y no discriminación; ii) otras tecnologías más convencionales todavía resultan útiles, ya que las TIC no se utilizan forzosamente con eficacia y no son necesariamente mejores o más adecuadas; iii) el uso de las nuevas TIC exige que los individuos en cuestión hayan desarrollado una capacidad de análisis crítico durante la educación básica.

Brasil. CNI: a) y e) Es importante que toda formulación vaya precedida de una consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.

Bulgaria. c) Este apartado debería volver a redactarse de la siguiente manera: «subrayan la importancia de la innovación, la competitividad y el crecimiento de la economía, así como de la empleabilidad, adaptabilidad y movilidad de la mano de obra». e) También debería incluirse la inversión en la metodología.

Canadá. c) La productividad podría añadirse a estos elementos.

República Centroafricana. d) Sí, el desarrollo de los recursos humanos a través de la adquisición de conocimientos y de la formación de los trabajadores junto con los incentivos políticos pueden transformar las actividades de la economía informal.

República Checa. SPD ČR: ante todo, el instrumento debería contribuir a adoptar condiciones adecuadas para desarrollar la educación permanente y las correspondientes oportunidades de empleo.

Chipre. Federación Panchipriota del Trabajo (PEO): a) No. El concepto de empleabilidad transfere la responsabilidad del desempleo a los trabajadores, y en la recomendación debería evitarse hacer referencia al mismo. c) No.

Croacia. SSSH: c) Sí, pero es necesario complementar el desarrollo económico con la protección y la conservación del medio ambiente.

Dinamarca. e) En lugar de «aumentaran las inversiones» debería decirse «promocionaran las inversiones» en cuanto a las infraestructuras necesarias para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.

FTF: El instrumento debería centrarse en la educación permanente, cuyo objetivo es reforzar las oportunidades de empleo de los individuos, así como el desarrollo social, y debería calificar a la educación y a la formación de derechos. La educación básica obligatoria y la formación profesional deberían ser un derecho de todos los individuos.

Egipto. a) a e) Sí, siempre que se cuente con el apoyo de los países industrializados y de las organizaciones internacionales interesadas.

Estados Unidos. USCIB: a) Sí. En los mercados mundiales competitivos, no se puede garantizar la seguridad en el empleo. La seguridad en el empleo exige una educación continua y no puede ser garantizada por el empleador, las políticas de empleo o las normas de trabajo internacionales. La empleabilidad exige que los individuos asuman responsabilidades. El trabajo en el siglo XXI exige que tanto empleadores como trabajadores aprendan, adopten y adquieran nuevas competencias, constantemente, para mantenerse a la par con las nuevas tecnologías emergentes, los nuevos métodos de funcionamiento y las nuevas formas de organización en el lugar de trabajo. b) Sí, en términos generales. Está claro que un entorno social/político que se construya sobre la base de un compromiso con la inclusión social es el que apoyaría estos objetivos. c) Sí. La competitividad y la innovación han logrado economías más eficientes y han creado cientos de millones de puestos de empleo. La globalización genera una espiral ascendente de puestos de empleo y prosperidad para los países que apoyan el proceso, aunque no todo el mundo se beneficiará de las ventajas al mismo tiempo. Las inversiones de los trabajadores en su propia empleabilidad garantizan que están preparados para aprovechar las nuevas oportunidades de empleo creadas a través de la innovación, la competitividad y el crecimiento de la economía. d) Sí, pero debería reconocerse que las políticas del desarrollo de recursos humanos en este contexto son distintas de las del sector formal. e) Sí.

AFL-CIO: d) Las asociaciones creadas para desarrollar calificaciones innovadoras, de calidad y de alto nivel deben abordar los problemas que se plantean en el sector en expansión de la economía informal (trabajadores temporeros y eventuales, por ejemplo) y tratar de generar oportunidades que permitan la creación de puestos de trabajo estables en ese sector.

Finlandia. c) Sí, de conformidad con las políticas nacionales. d) Sí, si bien el concepto de economía informal, así como su integración en la vida económica normal, es una cuestión compleja. e) Sí. El desarrollo de la infraestructura es un requisito previo pero se necesita mucho para lograr una aplicación satisfactoria de las políticas en materia de desarrollo de los recursos humanos.

India. EAR e IMC: a) a e) Sí.

Indonesia. a) Sí, siempre que refleje la demanda del mercado de trabajo.

Irlanda. a) Los gobiernos pueden facilitar la educación permanente, por ejemplo, garantizando la adquisición universal de nociones de alfabetización y de cálculo aritmético, y la finalización de la educación primaria; eliminando el fin de la escolaridad temprana sin calificaciones; promocionando un elevado nivel de participación en la educación postsecundaria y en la educación y la formación en curso; secundando un marco estratégico para la educación permanente; y fomentando una cultura de la educación permanente en el lugar de trabajo. b) Ello puede lograrse aplicando una variedad de políticas para mantener un entorno financiero competitivo y creando más y mejores puestos de trabajo. Entre esas políticas se cuenta la creación de un clima que apoye los nuevos negocios de iniciación de actividades industriales; la nueva ubicación de empresas de fabricación autóctonas que van de las tecnologías primarias y poco productivas a las actividades de más valor que ofrecen puestos de trabajo de mayor calidad; y mejorando la capacidad innovadora y tecnológica nacional en materia de investigación y desarrollo.

Italia. a) El derecho a una educación permanente y las inversiones conexas no deberían dejarse en manos de los individuos o de la conciencia ética del empleador sino que deberían estipularse en las leyes aplicables a todos y deberían contar con el acuerdo de los interlocutores sociales.

Japón. JTUC-RENGO: b) Al establecer la definición de «empleabilidad», las *Conclusiones* adoptadas en la 88.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo deberían incorporarse plenamente. d) Habida cuenta de la expansión de la economía informal, esta cuestión debería reflejarse explícitamente en el nuevo instrumento.

Kenya. d) No, el cambio es continuo en este sector.

Líbano. a) a e) La expresión «debería alentar el instrumento a los gobiernos» tal vez podría sustituirse por la expresión «debería recomendar el instrumento a los gobiernos». a) Es importante que se disponga de oportunidades de empleo de modo que las políticas de formación y de desarrollo de recursos humanos no se formulen en vano. b) Estas políticas deben considerar los requisitos realistas de la sociedad, que pueden variar según los Estados. Debe empezarse por proporcionar educación básica a los grupos desaventajados a fin de establecer las bases para la futura adquisición de competencias. d) Debe facilitarse una formación adecuada en materia de economía informal para generar oportunidades de empleo independiente. Es importante tener un concepto y una definición claras de la economía informal. La cuestión es saber hasta qué punto este sector puede organizarse y si dicha organización se traduce en la abolición o transformación del sector formal.

Confederación de Cámaras de Comercio, Industria y Agricultura (CCCIA): a) a e) Sí, aunque debería incluirse un nuevo párrafo sobre la readaptación profesional de la mano de obra para satisfacer las necesidades contemporáneas.

Marruecos. FCCIS: Sí.

México. a) Es fundamental que las políticas educativas y de formación para el trabajo se diseñen a partir de un enfoque totalizador y multidisciplinario que vincule escuela y empleo y que promueva la educación como un proceso permanente. d) Es conveniente que se retome el contenido de las recomendaciones que la OIT ha formulado sobre el sector no estructurado de la economía con el objeto de proponer e instrumentar políticas específicas para el sector informal. Por otra parte, se considera que lo decente está ligado a la honradez y a lo legal; un trabajo en la economía informal puede ser tan decente como cualquiera de la economía formal. Por lo tanto, se sugiere suprimir el concepto «decente» lo cual no modificaría el sentido de la frase.

Nigeria. Debería hacerse hincapié en la asistencia técnica para los países en desarrollo.

Nueva Zelanda. *b)* Podría reformularse de la siguiente manera: «considerar el desarrollo económico y social equilibrado...». *d)* Debería tomarse nota del debate general sobre la economía informal de la 90.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Empresarios de Nueva Zelanda: *d)* Es necesario estudiar detenidamente hasta qué punto el crecimiento reciente de la economía informal está relacionado con una falta de formación y de oportunidades educativas y no, como puede parecer, con un reflejo de la protección del empleo cada vez más estricta que desanima a los empleadores del sector formal a contratar a más personal. Sí, para muchos países predomina lo último, es poco probable que el desarrollo de los recursos humanos y la formación avancen en la transformación de las actividades de la economía informal.

Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU): *b)* Sí.

Omán. *b)* Sustitúyase la expresión «por igual» por «razonablemente por igual». *d)* Debería adoptarse un convenio sobre los trabajadores de la economía informal antes de que este instrumento estudie la cuestión.

Pakistán. *a)* a *d)* Estos aspectos deberían considerarse con respecto a las condiciones cambiantes del mercado de trabajo procedentes de la mundialización y del progreso tecnológico.

EFP: *b)* Sí, pero el concepto de «trabajo decente» no es universal. *d)* No, a menos que se produzca un cambio significativo en el registro de empleadores en el sector informal.

Polonia. *b)* La función social de la educación básica y la formación debería ser una prioridad. *e)* Las inversiones públicas y privadas en cualquier infraestructura pueden aumentar más gracias a las políticas económicas que a las políticas de desarrollo de los recursos humanos. Respecto de las últimas, debería hacerse hincapié en la necesidad de desarrollar tecnologías de la información y la comunicación.

Portugal. *c)* Los sistemas de educación y formación deberían conceder mayor prioridad a la educación permanente; alentar los acuerdos entre interlocutores sociales sobre innovación y educación permanente; explorar la complementariedad entre educación permanente y adaptabilidad; promover la gestión flexible del tiempo de trabajo y la rotación de los puestos de empleo; y destacar la responsabilidad social de las empresas para promover las mejores prácticas en la educación permanente, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la inclusión social y el desarrollo sostenible. *d)* Los interlocutores sociales son esenciales para abordar este reto. *e)* Las inversiones públicas y privadas deberían insertarse en un marco que maximizara el rendimiento de los recursos.

CCP: *b)* Los objetivos sociales solamente pueden lograrse a través de los medios económicos ya que el crecimiento y el desarrollo económicos son los que generan la riqueza necesaria para soportar el costo de las políticas sociales. A este respecto, la pregunta no debería formularse en presente. En lugar de utilizar la expresión «por igual», el instrumento debería dar un enfoque equilibrado y realista.

CIP: *b)* Sustitúyase la expresión «por igual» por «con mayor consideración».

Reino Unido. *d)* Sí. El debate general sobre la economía informal que tuvo lugar en la 90.^a reunión de la CIT concluyó que «las inversiones en las personas ... en su educación, capacitación, aprendizaje permanente, salud y seguridad» es esencial para facilitar a las personas su transición de la economía informal a la economía formal. El trabajo de la OIT debería «crear puestos de empleo decentes y oportunidades en materia de educación, capacitación y formación». *e)* Sí, pero la expresión es muy prescriptiva; tal vez debería decir «explorar y aplicar formas de aumentar...». El instrumento también debería hacer hincapié en las inversiones sostenibles en este ámbito y los vínculos con otros proyectos de desarrollo de infraestructuras nacionales como la electricidad y las telecomunicaciones, sin los cuales buena parte de las inversiones en las tecnologías de la información y las comunicaciones se desperdician.

Rumania. a) Las políticas y estrategias deberían garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y a la educación permanente. c) Estos factores hacen que sea necesario contar con niveles elevados de educación y calificaciones en todos los sectores económicos para garantizar la calidad de la formación y el desarrollo continuo de las competencias laborales en función de los cambios producidos en los puestos de empleo.

Federación de Rusia. FNPR: a) a e) Sí.

Sri Lanka. Federación de Empleadores de Ceilán (EFC): b) En los países en desarrollo, la imposibilidad de alcanzar los objetivos sociales se atribuye claramente a la imposibilidad de lograr los objetivos económicos. Como lo último sienta precedente, los países deben ser conscientes de las cuestiones sociales y encontrar un justo equilibrio. d) El instrumento debe señalar la contribución importante del sector informal a las economías nacionales. La transformación del sector informal no debería ir a expensas de su destrucción. Las empresas del sector deberían tener la oportunidad de integrarse en la vida económica principal, pero al mismo tiempo el sector informal continuará absorbiendo a los nuevos empresarios.

Sudáfrica. a) En el contexto del Preámbulo, probablemente sería mejor hablar del propósito de dichas intervenciones (resultado/impacto), es decir «políticas de desarrollo de los recursos humanos» que contribuyen a mejorar los índices de empleo, a aumentar la productividad, a ampliar las carreras profesionales internas y externas, a reducir la pobreza y la inclusión social y a lograr la reintegración en el mercado laboral de las personas desplazadas por la reestructuración o de las personas que interrumpen sus vidas laborales para cuidar a sus hijos. La «educación permanente y la empleabilidad» son los factores necesarios para lograr estos resultados. b) Sí, pero en la línea de la propuesta de reestructuración, esta pregunta se dirigiría a una sección que trata de la percepción, las condiciones previas y las consideraciones contextuales de la aplicación satisfactoria de las políticas de formación. c) Se debe añadir la noción de reducción de la desigualdad y de discriminación en el mercado de trabajo. d) Sí. Debe añadirse una referencia a la necesidad de que se integren las estrategias y políticas del desarrollo de recursos humanos en otras intervenciones (por ejemplo, acceso a los microcréditos y al mercado) para lograr este resultado. e) Debería haber dos afirmaciones distintas: una que trate con la necesidad de aumentar las inversiones públicas y privadas en general, vinculadas para mejorar los rendimientos sobre dichas inversiones, y otra que abordara la necesidad de invertir en tecnologías de la información y la comunicación para lograr la concepción y los objetivos de la Recomendación.

COSATU: a) El instrumento debería alentar a los gobiernos a que definieran políticas de desarrollo de los recursos humanos y formación que facilitaran la educación permanente y la seguridad en el empleo. El concepto de empleabilidad debería definirse en sus dimensiones más amplias. A este respecto, la idea de que los trabajadores son culpables de su desempleo porque no son «empleables» debería evitarse. En este concepto se distinguen diversos elementos: i) la empleabilidad solamente tiene sentido en el contexto de las políticas macroeconómicas que promueven el empleo (uno no está verdaderamente en posición de ser empleado cuando no hay puestos); ii) la empleabilidad es una asociación común entre sindicatos, empleadores, gobiernos y trabajadores individuales (no se puede esperar que los trabajadores asuman la responsabilidad primaria o exclusiva a este respecto, en particular en el ámbito de la financiación); iii) la empleabilidad se logra en un entorno en el que la actividad económica global se lleva a cabo sobre una base equitativa (los trabajadores de los países en desarrollo están condenados al desempleo si no se abordan las cuestiones de inversión, comercio, deuda internacional, asistencia al desarrollo, transferencias de tecnologías, etc.); iv) la contribución del desarrollo de los recursos humanos a la «empleabilidad» no se ciñe a la formación profesional y técnica sino que debería incluir todos los elementos del sistema de educación nacional, y v) la «empleabilidad» es un objetivo y un resultado crucial de la educación y la formación, si bien no es el único (otros

objetivos y resultados son el pleno desarrollo del ser humano, la realización de la responsabilidad del ciudadano, el pensamiento crítico y la cultura). La formación puede ser un mecanismo para abordar el desafío del sector informal y para contribuir a transformar las actividades marginales en trabajo decente, que se integra plenamente en el sector estructurado de la economía. Este apartado debería reflejarse plenamente en el nuevo instrumento. *e)* Sí.

Suecia. a) Sí. Una etapa importante en el logro de un desarrollo de competencias sostenible es la creación de estrategias y medidas por las que la mano de obra, las condiciones de trabajo y la organización del trabajo evolucionan junto con los cambios sociales en curso. La educación es importante tanto para la libertad y seguridad del individuo como para el crecimiento y prosperidad de la sociedad y debe ser continua. Se necesitan iniciativas de formación recurrentes para reducir el riesgo de exclusión durante la fase activa del ciclo de la vida. El instrumento debería determinar los objetivos que destacan la importancia de la innovación, la competitividad y el crecimiento en la economía. *b)* Sí. En cuanto a las iniciativas en materia de políticas, los gobiernos pueden contribuir a mejorar el desarrollo de competencias a través de los incentivos financieros para las personas activas económicamente, en forma de derechos a deducciones fiscales por los gastos relativos a educación y a la formación o a través del desarrollo de competencias del trabajo. Ello permitiría que realizaran grandes ahorros para compensar la pérdida de ahorros relativa al desarrollo de actitudes personales.

Suiza. c) Sí, aunque el cuestionario, en general, parece centrarse en las necesidades de la economía, por ejemplo, en cuanto a la cuestión de la empleabilidad. Un primer objetivo de la educación y la formación debería ser el desarrollo de ciudadanos libres y responsables. *d)* No. Este aspecto debería abordarse remitiéndolo al debate sobre la economía informal de la 90.^a reunión de la CIT.

UPS: *b)* y *d)* El concepto de trabajo decente debería aclararse. *e)* La cuestión no es aumentar las inversiones públicas. El papel de las autoridades públicas es crear estructuras, tales como servicios judiciales y de seguridad, e infraestructuras básicas que permitan un crecimiento empresarial libre.

USS/SGB: *a)* El término «empleabilidad» que figura en el instrumento debería ir acompañado de una referencia a la «capacidad para lograr la integración social». *e)* Este objetivo debe completarse con las inversiones en bibliotecas y el desarrollo de materiales de formación estimulantes. Aunque no se cuestiona el valor de las TIC debe procurarse que los empleadores no las utilicen para economizar la formación básica que necesitan los trabajadores más desfavorecidos. Este comentario también se aplica a las preguntas 9, *d)*, 15 y 19, *b)*.

La abrumadora mayoría de Estados Miembros considera que el instrumento debería alentar a los miembros a definir políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación que: faciliten la educación permanente y la empleabilidad; presten la misma atención a los objetivos económicos y a los objetivos sociales en el contexto de la economía globalizada y de una sociedad basada en los conocimientos y en las calificaciones, haciendo hincapié en un desarrollo económico y social equilibrado, en el trabajo decente, en la inclusión social y en la reducción de la pobreza; pongan de relieve la importancia de la innovación, la competitividad y el crecimiento de la economía, así como de la empleabilidad de los trabajadores; aborden el reto de transformar las actividades de la economía informal en un trabajo decente plenamente integrado en la vida económica normal; y aumenten las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para la utilización de las TIC, en materiales y programas informáticos destinados a la educación y la formación, así como en la capa-

citación de docentes e instructores, aprovechando para ello redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional. Algunos expresan su preocupación por la complejidad de la economía informal y por las dificultades que puede plantear su organización. Otros plantean el reto de definir el trabajo decente en las distintas economías y sectores.

P. 6 *¿Debería alentar el instrumento a los gobiernos a que:*

- a) *reconocieran el derecho de todos a la educación y a la formación y, en colaboración con los interlocutores sociales, garantizaran el acceso universal a las mismas;*
- b) *definieran una estrategia nacional y crearan un marco institucional para la formación y la aplicación de políticas de formación en diferentes ámbitos (nacional, regional, local, sectorial y de la empresa) en los que participaran los interlocutores sociales, se promoviera el diálogo social, y se definieran los cometidos de las distintas partes interesadas;*
- c) *coordinaran políticas de formación y de gestión de los recursos humanos con políticas destinadas a crear oportunidades de empleo (por ejemplo, a través del desarrollo regional o industrial);*
- d) *crearan un marco nacional de calificaciones para facilitar la educación permanente, ayudar a las empresas y a las agencias de empleo a adaptar la demanda de calificaciones a la oferta, orientar a las personas en sus opciones de formación y de carrera, y facilitar el reconocimiento de la educación previa;*
- e) *desarrollaran un sistema nacional de prestación de servicios de formación que se corresponda con las condiciones y prácticas nacionales;*
- f) *asumieran la responsabilidad fundamental a la hora de invertir en la educación básica y la formación inicial;*
- g) *invirtieran en otras modalidades de formación;*
- h) *crearan un entorno económico general e incentivos que animaran a las personas y a las empresas a realizar inversiones individuales o colectivas en el ámbito de la educación y la formación;*
- i) *reforzaran en los distintos planos (nacional, regional, local, sectorial y de la empresa) el diálogo social en materia de formación;*
- j) *emprendieran otras actividades? (Sírvese especificar.)*

Número total de respuestas: 95.

- a) *Número total de respuestas: 92. Afirmativas: 87. Negativas: 0. Otras: 5.*
- b) *Número total de respuestas: 89. Afirmativas: 86. Negativas: 0. Otras: 3.*
- c) *Número total de respuestas: 90. Afirmativas: 89. Negativas: 0. Otras: 1.*
- d) *Número total de respuestas: 91. Afirmativas: 90. Negativas: 0. Otras: 1.*
- e) *Número total de respuestas: 89. Afirmativas: 87. Negativa: 1. Otras: 1.*
- f) *Número total de respuestas: 89. Afirmativas: 84. Negativa: 1. Otras: 4.*
- g) *Número total de respuestas: 90. Afirmativas: 87. Negativas: 0. Otras: 3.*
- h) *Número total de respuestas: 89. Afirmativas: 87. Negativas: 0. Otras: 2.*
- i) *Número total de respuestas: 88. Afirmativas: 87. Negativas: 0. Otras: 1.*
- j) *Número total de respuestas: 32.*

Afirmativas: Alemania (*b*) a *f*), *h*) e *i*)), Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Barbados (*a*) a *e*), *g*) a *i*)), Bélgica, Benin, Bolivia (*c*)), Botswana (*a*) a *i*)), Brasil, Burundi (*a*), *b*), *e*) a *g*)), Canadá (*b*) a *i*)), República Centroafricana (*a*) a *i*)), República Checa (*a*), *c*), *d*), *f*) a *i*)), Chile, China (*a*) a *f*), *h*) e *i*)), Chipre (*a*), *c*) a *i*)), Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos (*a*) a *i*)), Eslovaquia, España, Estonia, Filipinas (*a*) a *i*)), Finlandia, Francia (*a*), *d*) a *h*)), Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría, India (*d*) y *e*)), Indonesia, Iraq (*a*) a *i*)), Irlanda (*a*) a *h*)), Israel (*a*) a *d*), *f*), *g*) e *i*)), Italia, Japón, Kazajstán (*a*)), Kenya (*b*) a *e*), *g*) a *i*)), Letonia, Líbano (*a*) a *e*), *g*) e *i*)), Lituania, Malasia, Malí, Malta, Mauricio (*a*) a *i*)), México (*a*) a *i*)), República de Moldova (*a*) a *i*)), Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria (*a*) a *h*)), Noruega, Nueva Zelanda, Omán (*a*) a *i*)), Países Bajos (*a*) a *d*), *f*), *h*) e *i*)), Pakistán, Panamá (*a*) a *i*)), Papua Nueva Guinea, Perú (*a*) a *e*), *g*) a *i*)), Polonia (*a*) a *f*), *h*) e *i*)), Portugal (*a*) a *d*), *f*) a *i*)), Qatar, Reino Unido (*c*) a *i*)), Rumania (*a*) a *i*)), San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka (*a*) a *i*)), Sudáfrica (*b*), *c*), *e*), *g*) a *i*)), Suecia, Suiza (*a*) a *e*), *g*) a *i*)), Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda (*a*) a *i*)), Venezuela, Yemen (*a*), *d*), *g*) e *i*)), Yugoslavia y Zimbabwe.

Negativas: Alemania (*j*)), Barbados (*f*)), Israel (*e*)), Kenya (*j*) y Mauricio (*j*)).

Otras: Alemania (*a*) y *g*)), Botswana (*j*)), Bulgaria (*g*), *h*) y *j*)), Burundi (*j*)), Canadá (*a*)), China (*g*) y *j*)), Chipre (*b*)), Emiratos Arabes Unidos (*j*)), Filipinas (*j*)), Francia (*b*) y *c*)), Iraq (*j*)), Irlanda (*j*)), Israel (*j*)), Kenya (*a*) y *f*)), Líbano (*f*), *h*) y *j*)), México (*j*)), República de Moldova (*j*)), Nigeria (*i*)), Omán (*j*)), Panamá (*j*)), Polonia (*j*)), Portugal (*e*)), Reino Unido (*a*), *b*) y *j*)), Rumania (*j*)), Sri Lanka (*j*)), Sudáfrica (*a*), *d*), *f*) y *j*)), Suiza (*f*) y Uganda (*j*)).

Alemania. a) La frase «el derecho de todos a la educación y a la formación» debería sustituirse por «todas las personas tienen un acceso libre a la educación, así como a la formación». Asimismo, debería añadirse una frase en la línea de «debería garantizarse el acceso a la educación y a la formación para los jóvenes desaventajados». f) Sí, pero solamente en lo que se refiere a la educación básica en la escuela. Debería mencionarse la responsabilidad de la inversión en la educación básica. g) Debería reformularse así: «apoyarán la innovación en materia de formación y formación secundaria».

BDA: a) Sí, pero debería mencionarse la responsabilidad de los individuos a su propia formación. d) Sí, pero los empleadores deben poder tener la libertad de optar por soluciones flexibles y orientadas a la demanda en el suministro de formación secundaria a sus empleados. g) Debería hacerse más hincapié en la responsabilidad individual y en un enfoque práctico orientado a la demanda.

Australia. a) El derecho a la educación y a la formación podría definirse más claramente haciendo una distinción entre educación y formación que prepare a todo el mundo para la participación económica, social e intelectual, y la educación o formación complementarias de personas sumamente capacitadas y educadas. Esta última opción no es necesariamente un derecho y no es necesario que sea universalmente accesible.

Queensland: f) El gobierno debería facilitar una red y unos fundamentos de seguridad en materia de educación y formación y debería utilizar estratégicamente los fondos gubernamentales para promover las inversiones privadas complementarias. Asimismo, debería recomendarse a los gobiernos que diferenciaron entre su responsabilidad a la hora de invertir en la educación básica y la responsabilidad de los individuos respecto de su propia formación y desarrollo más allá de la educación básica. g) La formación que garantiza a todos los segmentos del acceso comunitario y disposición equitativa, capacidades para satisfacer las necesidades de las industrias emergentes, disposiciones para colmar las brechas de conocimientos debidas al fracaso del mercado y al desarrollo de métodos e infraestructuras para apoyar la educación permanente.

Australia Occidental: a) El instrumento debería reconocer el derecho fundamental de todos los niños a una educación de calidad. f) Debería recomendarse a los gobiernos que asumieran la responsabilidad fundamental a la hora de invertir en la educación básica. Debería definirse la «formación inicial» ya que ello contribuiría a determinar si la responsabilidad fundamental a la hora de invertir debería recaer en los gobiernos o en los demás, a saber, proveedores privados o empleadores.

Austria. d) Sí, aunque hacer que coincida la oferta y la demanda no debería ser un problema solamente en el ámbito de la formación superior sino también, cuando proceda, en la formación inicial. e) Dicho sistema también debería tener en cuenta la creciente internacionalización. g) Deberían citarse determinados tipos de formación, por ejemplo, programas de mercados laborales y cursos correctivos para completar la educación secundaria. La financiación de la formación y de la formación superior, especialmente en la educación de los adultos, debería coordinarse a escala nacional a fin de hacer frente a los retos de la educación permanente. h) El Estado debería facilitar servicios de asesoramiento en materia de formación para las empresas y formación de cualificación para los empleados.

Cámara Federal del Trabajo (BAK) y ÖGB: a) Sí, aunque la expresión «acceso universal» debería ser sustituida por «acceso abierto». d) Sí, aunque ello se aplica a la formación inicial, de ser pertinente. f) Sí, siempre que la frase «asumieran mayor responsabilidad a la hora de financiar la educación permanente» se añada a j). g) Deberían citarse otras modalidades de formación, al menos, deberían darse algunos ejemplos. j) El instrumento debería animar a los gobiernos a reconocer que la educación es responsabilidad del Estado, por principio.

BAK: e) Un sistema de formación nacional también debería ser compatible a escala internacional.

Barbados. i) Sí, solamente en el plano nacional.

BEC: *d)* Los gobiernos deberían crear un marco nacional para ayudar a las empresas y a las agencias de empleo a adaptar la demanda de calificaciones a la oferta. Sin embargo, también debería fomentarse un enfoque más descentralizado, que permita que las decisiones se adopten a escala empresarial y a través de convenios colectivos.

CTUSAB: *f)* Sí.

Bélgica. a) Gobierno Valón: Sí, con respecto al derecho a la educación y a la formación inicial y continua para todos. No, en cuanto a la colaboración con los interlocutores sociales para garantizar el acceso universal a las mismas, ya que ello es responsabilidad del Estado. *b)* No, en Bélgica es responsabilidad de la comunidad francesa; sí, solamente en lo que respecta a la formación profesional. *c)* No. El desarrollo de los recursos humanos también debería tener en cuenta los objetivos sociales y culturales (como dispone el inciso *c)* del artículo 1.2 del Convenio núm. 142). *d)* Sí, por lo menos en el plano regional. *g)* Depende del tipo de formación.

Botswana. j) Proporcionar préstamos e incentivos a los trabajadores para animarlos a participar en la formación.

Brasil. CNI: j) Al formular y aplicar planes y políticas de educación y formación, deberían fomentarse vínculos mejores entre educación, formación, trabajo, empleo, ciencia, tecnología y desarrollo económico y social. Debería fomentarse la formación destinada a la actividad empresarial, y deberían favorecerse las microempresas y las empresas pequeñas que generan empleo e ingresos.

Bulgaria. g) Esta frase debería reformularse de la siguiente manera: «invirtieran en otras modalidades de formación, con miras a destacar las prioridades». *h)* Esta pregunta debería reformularse diciendo «apoyaran la creación de un entorno económico general e incentivos». *j)* Dieran a conocer las actividades, programas, métodos, etc. en materia de desarrollo de los recursos humanos; apoyaran el desarrollo institucional del desarrollo de los recursos humanos; elaboraran conceptos claros para el desarrollo de los recursos humanos y la participación de los principales actores.

Burundi. j) Actividades que favorezcan un enfoque integrado para la creación de empleo.

Canadá. c) Las prioridades macroeconómicas también deberían tenerse en cuenta. *g)* Es necesario definir las «otras» modalidades de formación.

República Centroafricana. c) Sí, para adaptar la demanda de calificaciones a la oferta y facilitar el reciclaje de los trabajadores desempleados. *h)* Sí, el Estado, en su función pública, podría favorecer a las empresas que invirtieran realmente en la educación y en la formación.

República Checa. SPD ČR: j) Secundar la aplicación de políticas de formación a todos los niveles posibles de la vida económica.

China. g) Debería reformularse de la siguiente manera: «fomentar la inversión en otras modalidades de formación». *j)* Fomentar vínculos entre servicios de empleo y formación; disponer de medidas especiales para los grupos desaventajados.

Chipre. b) Sustitúyase «infraestructura adecuada» por «marco institucional».

PEO: *h)* Las inversiones en el ámbito de la formación no pueden ser responsabilidad de los trabajadores.

SEK: *a)* Sí, es esencial aclarar el derecho de los individuos al acceso a la educación y a la formación, independientemente de su condición, conocimientos, calificaciones y edad. El acceso a la educación permanente se traduce en la promoción de igualdad de oportunidades, mayor

inclusión social y desarrollo económico. *b)* Sí. *d)* La definición de dicho marco debería realizarse después de estudiar seriamente los datos sobre los objetivos de cada profesión y contando con la participación de los interlocutores sociales. *h)* Los individuos no deberían asumir la responsabilidad fundamental de la financiación de su educación y formación; el Estado y los empleadores deberían financiar la mayor parte de éstas. Podrían crearse fondos colectivos a través de acuerdos tripartitos y bipartitos para financiar los proyectos de educación y formación.

Croacia. HUP: *a)* a *i)* Sí. *j)* Invertir en formación para empleo independiente y actividades empresariales y promoción de programas de educación a distancia.

SSSH: *a)* a *i)* Sí. *j)* Crear asociaciones para abordar las cuestiones relativas al mercado de trabajo en los planos local, regional, nacional e interregional y emprender actividades para entablar buenas relaciones industriales y, por consiguiente, mejorar la rentabilidad de las empresas.

Cuba. *b)* Sí, aunque las estrategias, el marco institucional y los cometidos de las partes deben ser definidos por los gobiernos en correspondencia con las particularidades nacionales.

Dinamarca. *b)* y *d)* Sí, pero deberían suavizarse para centrarse en el desarrollo de estrategias y sistemas de calificaciones coherentes.

Egipto. *a)* a *i)* Sí, siempre que los gobiernos de los países industrializados asignen un porcentaje de sus ingresos nacionales para ayudar a los países en desarrollo a aplicar sus programas.

Emiratos Arabes Unidos. *j)* Alentar a los gobiernos a adoptar políticas destinadas a promover la formación continua en el empleo y adaptándose a las necesidades del mercado de trabajo.

Eslovaquia. KOZ SR: *j)* Alentar a los gobiernos a reforzar el carácter cíclico de la educación/formación para los interlocutores sociales.

España. *d)* Disponer de este elemento favorece la transparencia del mercado de trabajo, incrementando la calidad de la intermediación de los servicios públicos de empleo y de sus entidades colaboradoras entre la oferta y la demanda de trabajo, al tiempo que sirve de referencia a la formación profesional, con lo que se consigue mejorar su calidad y la coherencia entre las distintas ofertas que puedan establecerse.

Estados Unidos. USCIB: *a)* Sí. *b)* No. Esta pregunta parece un laberinto reglamentario que podría trabar la flexibilidad del desarrollo de los recursos humanos y formación porque propone que los gobiernos definan las estrategias nacionales para políticas de formación a escala empresarial. *c)* No. *d)* No, porque hay demasiados elementos en la pregunta. Debería haber normas de competencia laboral pero estas normas de competencia laboral no ayudarán a las empresas ni a las agencias de empleo a satisfacer la demanda de competencias laborales. Las normas de competencia laboral nacionales contribuirán a orientar a los individuos en su elección de la formación y la carrera. Si por educación previa se entiende educación básica, entonces las normas de competencia laboral nacionales pueden contribuir a la transición de la escuela al trabajo. *e)* y *f)* Sí. *g)* Teóricamente los gobiernos invertirían en formación profesional y en formación de competencias «de la vida» pero cada gobierno lo intentará de forma significativamente distinta. *h)* Sí. *i)* Esta iniciativa debería fomentarse, dependiendo de las circunstancias nacionales. *j)* Ninguna.

AFL-CIO: *a)*, *b)* e *i)* Sí. *d)* Sí, el gobierno debe desempeñar una función sustancial en la creación de un marco nacional de calificaciones que oriente el desarrollo de buenos programas de formación y permita a los trabajadores disponer de un indicador para la transferibilidad de sus calificaciones en sus movimientos en el marco de la fuerza de trabajo.

Filipinas. j) Desarrollar y promover la equivalencia de los programas educativos entre instituciones y entre países.

Finlandia. g) Sí. Asimismo debería mencionarse la educación secundaria y terciaria. h) Sí, de conformidad con las políticas nacionales en el ámbito de la economía, la educación y el mercado de trabajo.

Francia. a) Sí, es indispensable que el Estado, las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas y las organizaciones que representan a trabajadores independientes, pero también las autoridades territoriales, asociaciones, organizaciones profesionales de familiares, instituciones y empresas de educación pública y privada, apliquen políticas coordinadas. b) La recomendación no debería definir los cometidos de las diversas partes interesadas porque, hasta ahora, no existe un modelo universalmente aplicable para la asignación de responsabilidades y tareas. c) La aplicación y formulación de políticas actuales deberían producirse a escala nacional y/o regional (marco institucional, sistema de proveedores de formación). Las autoridades regionales/locales tal vez puedan ser llamadas a asumir responsabilidades particulares en este ámbito. d) Sí. No obstante, habida cuenta de que la relación entre oferta y demanda es compleja, la expresión «lograr una mayor adaptación entre» la demanda de calificaciones y la oferta sería más apropiado que «adaptar». e) Sí, pero nada evita que los distintos países se pongan de acuerdo en objetivos comunes y promoción de la cooperación en un área particular de forma voluntaria. En cualquier caso, el intercambio de «buenas prácticas» y la creación de redes de colaboración internacionales deberían fomentarse. g) Sí, los gobiernos también asumen la responsabilidad en el ámbito de la educación y la formación continuas ya que éstas contribuyen a la promoción de empleo y a la lucha contra la exclusión. h) Sí, las políticas relativas al desarrollo de los recursos humanos y de formación deberían ser un elemento integrante de las políticas que crean puestos de empleo, mantienen la empleabilidad de los trabajadores, luchan contra la pobreza y promueven un trabajo decente y de calidad. Sin embargo, estas políticas deben perseguir otros objetivos: cohesión social, desarrollo personal y democracia y ejercicio de la ciudadanía. Esta multitud de objetivos es el motivo principal por el que los gobiernos deberían asumir un papel importante en el desarrollo de los recursos humanos y la formación y en el control de la creación de un entorno favorable al desarrollo de una cultura de la educación permanente.

India. EAR: g) No.

Federación de Empleadores de la India (EFI): a) a i) Sí.

FKCCI: j) La formación para adquirir calificaciones polivalentes, el aprendizaje durante la carrera profesional y el desarrollo personal mejorarán la vida de los empleados y aumentarán la productividad en las empresas.

IMC: b) No. e) No. g) No.

Iraq. j) Fomentar la educación continua y la formación mediante la creación de oportunidades y animando a los individuos a aprovechar dichas oportunidades.

Irlanda. j) Hacer hincapié en la importancia de la educación y la formación a la hora de estudiar las repercusiones de la globalización.

Israel. b) Sí, incluida la difusión de conocimientos y experiencias. j) Crear clasificaciones de puestos de empleo y escalas de reclasificación.

Italia. h) Por ejemplo, promulgando leyes que den derecho a los individuos a dispensas por formación y que concedan incentivos fiscales a las empresas para que asuman compromisos respecto de la formación. Los trabajadores menos cualificados y mayores deberían recibir incentivos económicos para su readaptación profesional.

Japón. f) La expresión «responsabilidad fundamental» de los gobiernos debería explicarse.

Kenya. a) Solamente deberían reconocerse como derecho la educación básica y la formación inicial. f) El gobierno debería asumir una responsabilidad importante pero no fundamental.

Líbano. a) a e) La expresión «alentar a los gobiernos» debería sustituirse por «recomendar a los gobiernos» en esta pregunta y en todas las demás. a) La frase «garantizaran el acceso universal» debería matizarse con la expresión «esforzaran por alcanzar». Debería mencionarse el concepto de educación a distancia y otras aplicaciones tecnológicas de la educación y los beneficios que pueden obtenerse de éstas. b) Se propone que se cree una organización pública para la formación en la que participen todos los interlocutores sociales. d) La orientación profesional debería empezar con el programa de las escuelas. El marco nacional de calificaciones debería incluir las clasificaciones y descripciones de puestos de empleo. Diversos comités especializados deberían reconocer la educación previa, de conformidad con normas específicas. e) Sí, con la participación de los interlocutores sociales. f) Tal vez sea difícil que algunos Estados asuman, por sí solos, la responsabilidad fundamental a la hora de invertir en la educación básica y la formación inicial, habida cuenta de la situación económica y financiera, pero su responsabilidad a este respecto podría definirse respecto de los grupos más pobres y más desaventajados. En muchos países las instituciones especializadas desempeñan un papel importante en la educación básica y la formación inicial. g) Los interlocutores sociales también colaboran. h) Sí, pero a reserva de las condiciones de los Estados individuales. Es importante evaluar los resultados de dichas inversiones. j) El Estado debería establecer y examinar periódicamente programas públicos y unificados para la formación a todos los niveles, y todas las partes interesadas deberían atenerse a ello. Asimismo, se debería crear un órgano de supervisión para hacer un seguimiento de las necesidades de formación en curso de cambio y realizar estudios del mercado laboral para adaptar la formación a las necesidades del mercado laboral.

Marruecos. FCCIS: Sí.

Mauricio. Federación de Sindicatos del Ramo Civil de la Administración Pública (FSCC): j) Erradicar la pobreza a través de la formación y la educación básica.

México. j) Las empresas y agencias privadas de colocación pueden contribuir a diseñar y desarrollar programas de formación de recursos humanos y capacitación para el trabajo.

República de Moldova. j) Garantizar el acceso y la igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos respecto de la educación y la formación.

Nigeria. f) El gobierno debería asumir la responsabilidad fundamental a la hora de invertir en la educación básica, pero los empleadores deberían asumir la responsabilidad de la formación inicial y superior. g) El instrumento debería alentar a los gobiernos y empleadores a invertir en otras modalidades de formación. i) Crear un entorno adecuado que refuerce el diálogo social sobre la formación a distintos niveles.

Noruega. Confederación de Comercio e Industria de Noruega (NHO) y Confederación de Sindicatos de Noruega (LO): a) a i) Sí. El instrumento debería alentar a los gobiernos a promover el diálogo social sobre las cuestiones planteadas en todos los apartados, no solamente las planteadas en i). f) Debería hacerse hincapié en la educación básica, ya que es un elemento esencial de la educación permanente. La educación básica de las niñas, en particular, tiene un efecto importante en su futura empleabilidad, así como su emancipación económica y social. La educación básica también debería estudiarse en relación con el trabajo infantil, en particular a la luz del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Nueva Zelandia. g) Sí, pero se debería instar a todas las partes, no solamente al gobierno, a estudiar las inversiones en modalidades de formación que contribuyan al logro de sus objetivos sociales y económicos.

Empresarios de Nueva Zelandia: c) La redacción sugiere que el gobierno central o local es el que creará oportunidades de empleo. Sin embargo, las oportunidades de empleo más productivas surgen en el sector privado producidas por el mismo. Por consiguiente, el apartado debería reformularse de la siguiente manera: «coordinar las políticas de formación y de gestión de los recursos humanos destinadas a crear oportunidades de empleo».

Omán. b) Sí, pero no debería ser demasiado específico. j) Garantizar la educación básica y la formación para todos hasta que percibieran el salario mínimo.

Países Bajos. e) No está claro qué significa un sistema nacional de prestación de servicios de formación.

VNO-NCW: a) El derecho de todos a la educación y a la formación podría ser un principio general, pero debería evitarse la legislación central verticalista, en particular en cuanto a la educación recurrente. Las propuestas no deberían basarse en una interpretación legislativa estrecha, en el sentido de referirse a derechos individuales establecidos centralmente, para ser impuesta a las empresas. b) y e) Parece como si el gobierno nacional fuera el arquitecto de toda la educación y formación. Se prefiere un enfoque descentralizado, en el que las decisiones se adopten a escala empresarial y a través de convenios colectivos que los gobiernos secunden mediante la creación de incentivos y condiciones. d) Sí. Sin embargo, el mercado del trabajo es ahora muy dinámico e incluso el concepto de profesión está desapareciendo. Se contrata por competencias. Estas competencias se desarrollan continuamente a lo largo de la vida laboral y, en promedio, los empleados cambian de trabajo al menos siete veces. Además, incluso en el caso de corresponder a un perfil de trabajo, se pueden producir cambios considerables debido a la evolución tecnológica e institucional. Estos factores propugnan un marco basado en descripciones amplias (basadas en la competencia) de calificaciones que son transparentes pero dejan lugar a que las escuelas y las empresas las definan mejor a escala local. Sería beneficioso para la empleabilidad y la movilidad que los países de la misma región cooperaran para hacer compatibles los marcos nacionales.

Unie mhp: e) No necesariamente, ya que ello depende de la estrategia nacional. Los gobiernos deberían asumir la responsabilidad de la formación inicial pero la formación para la educación permanente de las personas activas corresponde más a los interlocutores sociales. g) Sí, especialmente la desgravación fiscal para las inversiones en formación. j) Proporcionar buena información pública sobre facilidades y responsabilidades de formación.

Pakistán. EFP: b) Sí, pero tomando en consideración las condiciones socioeconómicas. d) Sí, centrándose en las asociaciones públicas y privadas y la formación que cubren las necesidades de los empleadores.

Panamá. j) El instrumento debería alentar a los gobiernos a examinar la cuestión de la formación profesional en nuestros programas sociales, destinando más recursos presupuestarios a la demanda creciente en materia de formación en los sectores de la sociedad que más necesitan el desarrollo nacional.

Polonia. j) Los gobiernos deberían fomentar la creación de instituciones que apoyen el desarrollo de la educación y de los sistemas de formación. Estas instituciones son organizaciones de formación de docentes y organizaciones implicadas en la educación y el establecimiento de normas de formación, el desarrollo de programas educativos y la investigación en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos.

Portugal. d) Debería hacerse hincapié en la necesidad de promover el diálogo social y las asociaciones a distintos niveles, de promover un sistema de información estructurado adaptado a las necesidades de los individuos y de las organizaciones, con la participación de los

interlocutores sociales y de la sociedad civil, y que prevea la creación de marcos favorables a la innovación y a la iniciativa empresarial. *e)* El diálogo y la colaboración con los interlocutores sociales son importantes en este ámbito.

CCP: *a)* Sí, con respecto al derecho a la educación, que deben garantizar los gobiernos y autoridades públicas. La formación no debería considerarse un derecho de todos si ello implica las responsabilidades de los interlocutores sociales, especialmente en cuanto a la financiación, para garantizar el pleno ejercicio del derecho. *d)* Sí, aunque habida cuenta de la diversidad de los sistemas de educación y formación en todo el mundo es discutible si una recomendación específica en este ámbito tendría algún tipo de repercusión. *h)* La cuestión de los incentivos es especialmente importante tanto para las empresas como para los individuos, especialmente en el caso de los incentivos fiscales, ya que promueven la idea de que la educación y la formación no deberían verse como un costo sino como una inversión y fomentan el reparto de responsabilidades entre la empresa y el individuo.

CIP: *a)* Es poco realista esperar que el instrumento aliente a los gobiernos a reconocer que la educación y la formación son un derecho de todos, ya que muchos países no pueden cumplir las obligaciones que se derivan de este derecho.

CGTP-IN: *d)* El reconocimiento de los conocimientos debería incluir tanto los adquiridos formalmente como los adquiridos informalmente. *j)* El instrumento debería alentar a los gobiernos a crear sistemas de educación y formación que se complementaran entre ellos, a adoptar medidas que garanticen que la formación profesional tiene un componente educativo, a permitir la transferencia de conocimientos entre dos sistemas y a introducir sistemas de certificación de formación para garantizar su calidad.

UGT: *a)* Debería exponerse claramente la función de los gobiernos — por ejemplo, deben garantizar que todos los ciudadanos tengan derecho a la educación y a la formación continua — y el reparto de responsabilidades con las empresas y los trabajadores/ciudadanos.

Reino Unido. *a)* La categorización de la educación y la formación (profesional) como derecho absoluto para todos podría traducirse en inflexibilidad y podría llevar a las personas a realizar formaciones inadecuadas simplemente por cumplir una obligación mal definida. El instrumento debería formularse en los términos de los resultados buscados, y debería reconocer que las personas tienen necesidades educativas distintas en los distintos momentos de sus vidas, por ejemplo «garantizaran que todas las personas tengan acceso a un nivel de educación y formación mínimo convenido en función de sus necesidades». La cooperación con los interlocutores sociales debería ampliarse para abarcar otros participantes importantes (como se debate en la pregunta 4). *b)* Al igual que en la pregunta 4, la participación debería ampliarse a todos los participantes importantes, no solamente a los interlocutores sociales. Al tiempo que se reconoce que la promoción del diálogo social es apropiada en algunas circunstancias, el instrumento debería evitar dar la impresión de que es el único objetivo. El diálogo social puede excluir aquellas personas que no trabajan. En un apartado distinto podrían puntualizarse los beneficios del diálogo social y la conveniencia de permitir que trabajadores, empleadores y gobiernos se comprometan en un diálogo social significativo, o bien podría incorporarse ese texto al apartado *j)*. Podría darse alguna orientación general no prescriptiva sobre el papel de los interlocutores sociales (véase también la pregunta 8). Por último, este apartado debería hacer referencia a la formación y a las políticas de educación permanente. *e)* Sí, siempre que dicho sistema abarque a todos los interesados pertinentes. *f)* Sí, pero debe dejarse claro qué se entiende por educación básica y formación inicial. El instrumento debería evitar implicar que los gobiernos son responsables de proporcionar «formación inicial», ya que podrían resultar en disposiciones inadecuadas. Debería hacerse una nueva formulación de la pregunta para indicar que la responsabilidad se refiere a «invertir en la educación y conocimientos básicos y garantizar el acceso a la formación inicial adecuada». *g)* Sí, pero teniendo en cuenta las prioridades nacionales y otras modalidades de formación. *i)* Sí, siempre que quede claro que el diálogo social no es el único modelo y debería secundarse donde proceda. *j)* Los gobiernos también

deben desempeñar un papel en la difusión de información y las buenas prácticas, tanto a escala internacional como nacional.

Rumania. *d)* Sí, en colaboración con los proveedores de formación y los empleadores. *f)* Sí, siempre que los interlocutores sociales también asuman la responsabilidad. *j)* Los gobiernos deberían alentar a los interlocutores sociales, en particular a los empleadores, a anticipar las nuevas necesidades de formación.

Federación de Rusia. FNPR: *a)* a *i)* Sí.

Sri Lanka. *b)* Una autoridad central debería definir la estrategia nacional. *j)* Crear sistemas de información del mercado de trabajo que faciliten la planificación de la formación, la orientación y el servicio de colocación.

EFC: *b)* Esa estrategia y marco son deseables, pero no deberían impedir que los interlocutores sociales identificaran sus funciones respectivas y su trabajo hacia el logro de los objetivos.

Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika (LJEWU): *d)* Se trata de un aspecto esencial, que debería estudiarse detenidamente con la colaboración de todas las partes interesadas.

Sudáfrica. *a)* Debería formularse teniendo en cuenta la realidad de que el acceso universal a la formación solamente se logrará con el tiempo, mientras que el acceso a la educación básica es un derecho más inmediato. *b)* Sí. Asimismo, se debería alentar a los gobiernos a tomar en cuenta las opiniones de aquellos externos a la economía formal y los desempleados cuando se diseñan y aplican dichas estrategias y marcos institucionales. *c)* Sí. No obstante, debería añadirse el término «estratégicas» después del término «políticas». *d)* Un marco nacional de calificaciones es solamente una parte del sistema de educación general y, por sí mismo, no puede lograr los resultados citados. Tal vez sea mejor alentar a los gobiernos a establecer sistemas de formación receptivos formados por: asociaciones entre actores del mercado de trabajo y aquellos que diseñan y ejecutan programas de formación; un marco nacional de calificaciones que facilite la traslación de las necesidades del desarrollo social y del mercado de trabajo a la exposición de los resultados de la educación, que otorgue mayor transparencia a la unidad de conocimientos del mercado de trabajo, que mejore el acceso al aprendizaje, que facilite la movilidad en los distintos sitios de aprendizaje y otorgue seguridad de calidad a todos los actores del mercado de trabajo; sistemas de prestación de servicios de formación nacionales basados en educación de gran calidad y suministro de formación que respondan a las necesidades del mercado de trabajo y el desarrollo social; y agencias de empleo que hagan que la información del mercado de trabajo sea más fácilmente accesible a los actores del mercado de trabajo. *e)* Sí, pero se propone que esta premisa se subsuma en una afirmación más genérica; véase el apartado *d)*. Es necesario crear vínculos con los debates políticos en curso en la UNESCO en materia de «educación profesional y técnica y formación». El valor que le concede la OIT es el énfasis a la función de los interlocutores sociales y la importancia de la participación para garantizar la capacidad de respuesta. Asimismo debería establecerse un vínculo con la educación superior. El último resultado tal vez podría ser la adopción conjunta de una recomendación. *f)* Tal vez sea mejor dar al gobierno «la responsabilidad fundamental a la hora de invertir en la educación básica y la educación básica adulta» pero es necesario que los gobiernos creen incentivos y proporcionen recursos y apoyo para ampliar el acceso a la formación inicial, mientras que al mismo tiempo se fomentan las inversiones de tiempo y recursos por parte de otros interlocutores sociales. No obstante, la inversión en la formación inicial para aquellos incapaces de garantizar la experiencia de trabajo en el sector formal debería financiarse públicamente, pero incluso en ese caso, sería necesario encontrar mecanismos para garantizar la capacidad de respuesta a las necesidades sociales. *g)* Sí, es necesario crear incentivos especiales y medidas de apoyo para aquellos que quedan fuera del alcance de la economía formal, y para aquellos que, por motivos históricos o culturales, están tradicionalmente excluidos, es decir, mujeres, determinados grupos raciales y personas discapacitadas. También son importantes las inversiones

públicas en la formación para comunidades pobres en el contexto de las iniciativas del desarrollo social. *h)* Sí, véanse comentarios en los apartados *f)* y *g)* mencionados. *i)* Sí, pero debería añadirse «proveedor» y «servicios de empleo» para completar el cuadro. *j)* La importancia de los servicios de empleo en la difusión de información sobre las oportunidades de aprendizaje debe reforzarse. Debería alentarse a los gobiernos a prestar apoyo a los sindicatos y a las organizaciones comunitarias para que puedan participar en las instituciones de diálogo social.

COSATU: *d)* y *f)* Sí. *h)* Debería hacerse referencia a los sistemas de recaudación, las licencias públicas, los fondos de formación, las primas fiscales y las licencias sabáticas como modos de fomentar las inversiones en la formación. Si se emplean recaudaciones, la política de buen gobierno de la financiación debería ser tripartita o, si los interlocutores sociales están de acuerdo, bipartita. *j)* Se debería disponer que los gobiernos facilitaran apoyo a los sindicatos y a las organizaciones comunitarias para participar y contribuir a la formación. Asimismo, debería disponerse que las políticas de apoyo social y otras (por ejemplo, prestación de cuidados infantiles) pudieran permitir a todas las personas conseguir formación y desarrollo.

Suecia. *b)* Sí. La importancia de la renovación, la competitividad, el crecimiento y la empleabilidad es fundamental. *c)* Es especialmente importante centrar la atención en la cuestión de la empleabilidad de los trabajadores. *e)* Sí. Las tecnologías de la información y la comunicación deberían desarrollarse como uno de los medios «nuevos» más importantes para facilitar y aumentar la cantidad y la calidad de la prestación de servicios de formación. *g)* Sí, especialmente mediante la creación y aplicación de programas de formación en materia de género en las instituciones de formación de docentes y en los programas de formación continua.

Suiza. *f)* La formación inicial (aprendizaje) debería ser formulada por los gobiernos junto con los actores económicos, que tienen una mejor visión de las perspectivas y de las necesidades de formación. *h)* Sí, siempre que dichas actividades no se traduzcan en un deterioro del derecho a una educación permanente de calidad y complementen las actividades organizadas por las autoridades públicas.

UPS: *a)* Sí, como principio y objetivo, pero ello no debería ser causa de una interpretación jurídica estricta, que justificara la intervención del Estado. El acceso a la educación y la formación no debería estar necesariamente garantizado por los gobiernos sino que también podría depender del sector privado. *d)* Sí, aunque las empresas deberían definir las calificaciones. *f)* Sí, repartiendo la responsabilidad con el sector privado. *g)* Además de la formación básica, las inversiones en otras modalidades de formación deberían estar determinadas por las necesidades del sector privado. *h)* Sí, siempre que ello no distorsione ni perjudique al mercado.

Uganda. *j)* El instrumento debería alentar a los gobiernos a reforzar el diálogo con el sector privado en materia de financiación de la formación, y a gestionar la formación específica de los grupos vulnerables, las pequeñas empresas y la economía informal.

La mayoría de encuestados contestan afirmativamente a todos los apartados de esta pregunta. En relación con el apartado *g)* en algunas respuestas se propone enumerar otras modalidades de formación, por ejemplo, clases de recuperación para completar la educación secundaria, programas relacionados con el mercado de trabajo, aprendizajes, y educación secundaria y terciaria. En otras se subraya que el diálogo social es importante en todos los aspectos de la formación y no sólo debería tratarse en el apartado *i)* sino en todos los apartados de esta pregunta. Entre las iniciativas mencionadas en las respuestas relativas al apartado *j)* cabe citar: el reconocimiento de la responsabilidad del Estado respecto de la educación; la facilitación de préstamos e incentivos a los trabajadores que toman la iniciativa en su formación; la realización de actividades que favorecen un enfoque integrado a la creación de empleo; la inversión

en la formación para el empleo independiente y la capacidad empresarial; la iniciación de actividades que desarrollarán buenas relaciones industriales mejorando, por consiguiente, la rentabilidad de las empresas; el suministro de información pública adecuada sobre servicios de formación y responsabilidades; el desarrollo y la promoción de la equivalencia de programas educativos entre instituciones y países; el estímulo de los interlocutores sociales, en particular, de los empleadores, para prever nuevas necesidades en materia de conocimientos y la creación de sistemas de información sobre el mercado de trabajo que faciliten la formación, la planificación, la orientación y la colocación. Si bien se mencionaron muchas actividades, no quedaron de manifiesto pautas claras en cuanto a los tipos de actividades especificadas.

IV. Aplicación de las políticas de formación

¿Debería fomentar el instrumento el desarrollo, la organización y el mantenimiento de sistemas globales, coordinados y flexibles de formación y educación permanente, teniendo en cuenta la responsabilidad principal que incumbe al gobierno en materia de educación y formación básicas, así como la función de los interlocutores sociales a efectos de la formación complementaria, y que dichos sistemas abarcaran: la educación básica obligatoria, que comprende la transmisión de conocimientos generales, la alfabetización y nociones de cálculo aritmético esenciales; la educación y formación previas al empleo, y la educación y formación complementaria?

P. 7

Número total de respuestas: 95.

Afirmativas: 88. Alemania, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Barbados, Bélgica, Benin, Bolivia, Botswana, Brasil, Burundi, Canadá, República Centroafricana, República Checa, Chile, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Kazajstán, Kenya, Letonia, Lituania, Malasia, Malí, Malta, Mauricio, México, República de Moldova, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Noruega, Nueva Zelanda, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, Polonia, Qatar, Reino Unido, Rumania, San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Venezuela, Yemen, Yugoslavia y Zimbabwe.

Negativas: Ninguna.

Otras: 7. Dinamarca, Francia, Líbano, Luxemburgo, Nigeria, Portugal y Sudáfrica.

Alemania. Sí, siempre y cuando se reformule la referencia a la responsabilidad principal del Estado en materia de formación (véase la respuesta a la pregunta 6, f)). El concepto de

educación básica induce a error. Se debería señalar claramente que se hace referencia a la educación en las escuelas.

BDA: Sí, teniendo debidamente en cuenta las diferencias nacionales en lo que se refiere a las responsabilidades del Estado, de los interlocutores sociales, de las empresas y de las personas.

Australia: Véase la respuesta a la pregunta 6, f).

Queensland: la educación y la formación deben formar parte de un conjunto global de programas y políticas que apunten al desarrollo económico y social. Es necesario un planteamiento dirigido al aprendizaje permanente flexible, coordinado conjuntamente por los sectores de aprendizaje y los interlocutores sociales, para apoyar la transición de la educación básica a la educación y formación complementarias. El instrumento debería también alentar a los gobiernos a centrarse en la educación, la formación y el desarrollo adquiridos en climas distintos al mundo del trabajo, ya que algunos gobiernos pueden dar más importancia a los aspectos del aprendizaje durante el trabajo o con anterioridad a éste en detrimento del aprendizaje posterior al trabajo o al de toda una vida.

Australia Occidental: La alfabetización y las nociones de cálculo aritmético deberían recibir una alta prioridad ya que garantizan a los estudiantes un progreso continuo en su educación y les permiten participar de manera eficaz en la sociedad. El desarrollo profesional de profesores de educación temprana en la infancia garantizará la mejor práctica docente posible para el desarrollo de la alfabetización y las nociones de cálculo aritmético en los niños.

Austria. Sí. En la era de la formación permanente, los conocimientos básicos deberían también incluir los conocimientos en tecnologías de la información, los conocimientos sociales y los idiomas extranjeros.

BAK y ÖGB: Debería incluirse el derecho a la formación profesional. Los conocimientos básicos deberían ampliarse para incluir los conocimientos en tecnologías de la información, los conocimientos sociales y los idiomas extranjeros. Todos los actores son responsables de la formación complementaria, en particular las autoridades públicas, no sólo los interlocutores sociales.

Dinamarca. La pregunta es confusa en lo que se refiere a la distribución de funciones entre el gobierno y los interlocutores sociales. Además, la función y la responsabilidad en materia de aplicación de las políticas debería planificarse de conformidad con la práctica nacional.

Eslovenia. ZDODS y ZDS: En relación con las preguntas 7 a 13 y 15 a 21, ambas organizaciones de empleadores convienen en que todas las medidas propuestas deberían incluirse en el instrumento.

Estados Unidos. AFL-CIO: Sí.

USCIB: Sí, aunque hasta «y que dichos sistemas abarcaran...».

Francia. La aplicación de estas disposiciones dependerá de una adecuada oferta de oportunidades de formación en todos los niveles, que sean accesibles a todas las personas que necesitan formación. Para responder a este desafío deben existir también asociaciones efectivas entre los gobiernos, los interlocutores sociales, las empresas, las instituciones de enseñanza, las familias y las personas. No obstante, el instrumento no debería dar la impresión de fomentar un planteamiento que propicia un concepto global y abstracto de los sistemas de formación, ya que ello no se correspondería con la realidad. Los sistemas de formación se construyen por etapas. En cualquier caso, la creación de la educación básica y formación inicial de calidad debería ser la prioridad de todos los gobiernos.

Italia. Incluir la adquisición de algunos conocimientos mínimos (lingüísticos, matemáticos e idiomas extranjeros) que son requisitos previos para el acceso a los conocimientos técnicos y profesionales.

Libano. El instrumento debería definir con claridad a qué parte, Estado u otra, habría que alentar a desarrollar las disposiciones del instrumento. La responsabilidad de proporcionar la educación básica debe asumirla el Gobierno, de conformidad con la legislación nacional. Las instituciones públicas o privadas pueden proporcionar educación y formación complementarias.

CCCIA: Sí, con la participación de todas las instituciones educativas y académicas, así como de los centros de investigación, tanto públicos como privados.

Luxemburgo. Los jóvenes deberían alcanzar un alto nivel de conocimientos básicos y competencia tecnológica durante su formación inicial con el fin de poder construir una carrera profesional duradera. La capacidad de adaptación a los cambios del mercado de trabajo depende no sólo de los conocimientos especializados de los trabajadores sino también de la calidad de su educación y formación básicas. Es por tanto importante concentrarse en la calidad más que en la cantidad de la formación inicial. De ser posible, habría que evitar una especialización demasiado temprana.

Marruecos. FCCIS: Sí.

Mauricio. FSCC: Sí, y cada gobierno debería proporcionar además fondos para la educación y la formación.

Nigeria. Se ha de tener en cuenta la responsabilidad principal que incumbe al gobierno respecto a la educación básica y la función que desempeñan los interlocutores sociales en la formación.

Países Bajos. Sí. La función del gobierno consiste en crear el marco de política y en introducir las medidas fiscales. Los interlocutores sociales deberían participar en convenios colectivos concretos.

VNO-NCW: Sí a las preguntas 7 y 8, siempre que el aprendizaje permanente parta de la base del reconocimiento de las diferentes responsabilidades de los distintos actores, y de que la responsabilidad principal en la formación de los empleados descansa en los empleadores y en los empleados (así como en sus respectivas organizaciones). La sección IV podría ser renombrada con el título «Aplicación del aprendizaje permanente: la función de los gobiernos y de los interlocutores sociales» con el fin de evitar cualquier malentendido sobre la función del gobierno en las políticas de formación en el ámbito de sector, de la industria o de la empresa.

Unie mhp: La formación no es responsabilidad únicamente de los interlocutores sociales. Los gobiernos deberían facilitar la formación de los desempleados.

Portugal. Es importante que todas las personas completen su educación básica, incluido el dominio de un idioma extranjero, conocimientos sobre las TIC y adquisición de una cultura técnica, un espíritu empresarial y conocimientos sociales, para de esa forma crear las condiciones que faciliten el aprendizaje permanente.

CCP: La educación básica debería estar enfocada, en particular, a los países menos desarrollados. Vincular la educación básica a la formación inicial es particularmente importante para la entrada al mercado de trabajo y para ejercer una profesión. Los interlocutores sociales desempeñan un papel fundamental en la formación inicial y en proporcionar, en la medida de lo posible, una formación que combine instrucciones teóricas con formación en el lugar de trabajo.

Reino Unido. Sí, aunque el texto debería aclarar que al gobierno no le incumbe la responsabilidad principal respecto de todos los tipos de la formación, y que otras partes interesadas distintas a los interlocutores sociales también deben tomar parte.

Federación de Rusia. FNPR: Sí.

Sri Lanka. LJEWU: Todas las personas tienen derecho a la educación y a la formación. El gobierno, en cooperación con los interlocutores sociales, debería garantizar la universalidad de

este derecho. La educación y la formación deberían ir de la mano de las políticas económicas, de empleo y otras, de una manera equitativa.

Sudáfrica. Este capítulo debería hacer hincapié en los procesos de aplicación: investigación; planificación y establecimiento de las prioridades (se debería hacer referencia a las funciones del gobierno y al diálogo social, a las cuestiones de gobierno nacional y a la planificación en el lugar de trabajo, al establecimiento de las prioridades generales y específicas en el lugar de trabajo, etc.); fijación de objetivos; solución de los problemas relativos a la oferta, por ejemplo, la calidad y la responsabilidad; instrumentos de supervisión, redes y cooperación técnica; y en los procesos de evaluación.

COSATU: El nuevo instrumento debería reflejar la recomendación contenida en las *Conclusiones* adoptadas por la CIT en 2000, según la cual: «la educación y la formación constituyen un derecho para todos. Los gobiernos, en colaboración con los copartícipes sociales, deberían velar por que este derecho sea de acceso universal». El nuevo instrumento debería abogar por una mayor coherencia entre los sistemas escolares, de formación profesional y de educación superior, y por una mayor integración e intercambio entre los componentes de un sistema de desarrollo de los recursos humanos. Deberían introducirse apropiadas referencias a los criterios de comparación y a la fijación de objetivos.

Suecia. El aprendizaje permanente favorece el ejercicio activo de la ciudadanía, que es un aspecto importante de la democracia. La formación y la educación oficiales pueden ser consideradas como el comienzo del desarrollo de conocimientos para el trabajo. Siendo éste el caso, la tarea más importante para los gobiernos es formular los objetivos de los sistemas educativos y evaluar los logros. La consecución de la calidad y la pertinencia de la formación y la educación depende también de la estrecha interacción entre las empresas y las instituciones de enseñanza secundaria y superior, sobre todo a nivel local y regional. La cooperación es también importante como medio para promover el flujo de ideas entre las instituciones educativas de enseñanza secundaria o superior y las empresas.

Suiza. Sí, siempre y cuando el instrumento aliente sólo a los gobiernos.

UPS: Sí, aunque debería aclararse que al Estado le incumbe la responsabilidad de la educación básica y que a las empresas les incumbe la responsabilidad del desarrollo de la formación complementaria.

Ningún Estado Miembro da una respuesta negativa a esta pregunta. Algunos consideran que las calificaciones básicas deberían también incluir los conocimientos sobre las TIC, los conocimientos sociales, y los idiomas extranjeros.

P. 8 *¿Debería promover el instrumento el diálogo social en el ámbito de la formación como principio básico a efectos del desarrollo de los sistemas, de la pertinencia, calidad y eficacia en función de los costos de los programas, y del fomento de la igualdad de oportunidades?*

Número total de respuestas: 95.

Afirmativas: 87. Alemania, Argelia, Argentina, Austria, Bahrein, Barbados, Bélgica, Benin, Bolivia, Botswana, Brasil, Burundi, Canadá, República Centroafricana, República Checa, Chile, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España,

Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Irlanda, Italia, Japón, Kazajstán, Kenya, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Malí, Mauricio, México, República de Moldova, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, Polonia, Qatar, Rumania, San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suiza, Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Venezuela, Yemen y Yugoslavia.

Negativas: 1. Israel.

Otras: 7. Australia, Bulgaria, Luxemburgo, Portugal, Reino Unido, Sudáfrica y Zimbabwe.

Australia. En el momento actual Australia no plantea ninguna preferencia.

ACTU: Sí. Es fundamental la participación de los interlocutores sociales en el desarrollo de un sistema de formación que refleje las necesidades en las personas, de las industrias y de las empresas.

Barbados. CTUSAB: Sí, ello constituiría un planteamiento sostenible para la planificación de la mano de obra.

Bélgica. Gobierno Valón: Sí, aunque sólo en lo que se refiere a la formación continua.

Bulgaria. Debería hacerse referencia a la promoción de la formación permanente.

Chile. Confederación de la Producción y del Comercio (CPC): No.

Cuba. Sí, de conformidad con las condiciones nacionales.

Dinamarca. FTF: El instrumento debería recomendar a los gobiernos que la formulación y la aplicación de las políticas de formación y educación se lleven a cabo en relación con otras políticas, en particular, con las políticas sobre el mercado de trabajo y las políticas sociales. Los interlocutores sociales deberían desempeñar un papel importante en la formulación y la aplicación de estas políticas.

Ecuador. Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha (CAPEIPI): No.

Estados Unidos. AFL-CIO: Sí.

USCIB: No. La formación permanente es una responsabilidad individual.

Finlandia. Sí, ya se ha tratado esta cuestión en la pregunta 6, i).

Italia. Con el fin de garantizar el derecho de todos los ciudadanos a adquirir los conocimientos básicos y evitar la exclusión social, existen ciertas condiciones previas, como la libertad de elegir, el acceso universal a Internet y la creación de estímulos para que los grupos sociales más marginados adquieran los conocimientos que les permitan acceder al mercado de trabajo.

Japón. Sí, aunque es necesario que se aclare la expresión «diálogo social en el ámbito de la formación».

Luxemburgo. La aplicación de las políticas de formación debería ser responsabilidad de los distintos participantes en el sistema, en el que todos los actores contribuyan al éxito de aquellos que reciben la formación.

Marruecos. FCCIS: Sí.

Noruega. En lo que respecta a las preguntas 7 y 8, la globalización, los cambios estructurales y el rápido desarrollo tecnológico tienen consecuencias de gran alcance para la educación y la formación. Para abordar estas cuestiones, es importante tener en cuenta la responsabilidad principal del gobierno en materia de educación y formación básicas, y el papel de los interlocutores sociales respecto a la formación complementaria. El diálogo social sirve de instrumento para prever y superar las dificultades que se produzcan como consecuencia de los cambios en las condiciones de trabajo y en las pautas del empleo.

Nueva Zelanda. Sí, aunque también es importante llevar a cabo negociaciones con una amplia gama de partes interesadas, como los pueblos indígenas, los estudiantes y los proveedores de educación y de formación.

Empresarios de Nueva Zelanda: El instrumento debería limitarse al debate relativo a los interlocutores sociales. No es apropiado incluir «partes interesadas» adicionales.

Países Bajos. Sí, siempre y cuando participen los interlocutores sociales, el gobierno y las instituciones docentes.

VNO-NCW: Sí, véase la respuesta a la pregunta 7.

Portugal. Debería fomentarse la investigación de las necesidades reales del país, de las personas y de las empresas, y el diálogo social, en los distintos niveles, constituye un instrumento clave para lograr este objetivo.

Reino Unido. El diálogo social es un principio importante, si bien no el único. Es necesario que el instrumento garantice que se concede la importancia debida al diálogo social, pero no excluya otros intereses en juego.

Rumania. Sí, y de esa forma el déficit de conocimientos provocado por el desempleo, la inactividad del mercado de trabajo y la exclusión social se abordaría con una perspectiva permanente.

Federación de Rusia. FNPR: Sí.

Sudáfrica. Sí, el diálogo social debería ser un elemento del nuevo capítulo III propuesto que se titula *Valores* (véase la observación a la pregunta 2).

COSATU: Sí.

Suiza. En principio sí, aunque es importante destacar que existen otros actores en el ámbito de la formación.

UPS: Esto no es necesario en lo que respecta a la enseñanza básica escolar. No obstante la economía debería participar en la definición de los objetivos de la formación y el Estado debería garantizar su aplicación.

Zimbabwe. El instrumento debería también alentar el diálogo social para la creación de oportunidades de empleo.

Las respuestas de una gran mayoría de países indican que el instrumento debería promover el diálogo social respecto de la formación como principio básico para el desarrollo de sistemas, para la pertinencia, calidad eficacia en relación con los costos de los programas, y para el fomento de la igualdad de oportunidades.

V. Educación básica y formación previa al empleo

P. 9 *¿Debería alentar el instrumento a los gobiernos a que:*

- a) *proporcionarán educación y formación previa al empleo en el ámbito laboral;*

- b) *mejoraran tanto el acceso a la educación básica y a la formación previa al empleo, como la igualdad de oportunidades, para combatir la exclusión;*
- c) *formularan propuestas en relación con la enseñanza básica y la formación previa al empleo no oficiales;*
- d) *aprovecharan las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza y la formación;*
- e) *garantizaran la información y la orientación en relación con las carreras y las profesiones?*

Número total de respuestas: 93.

- a) *Número total de respuestas: 89. Afirmativas: 80. Negativas: 0. Otras: 9.*
- b) *Número total de respuestas: 91. Afirmativas: 87. Negativas: 0. Otras: 4.*
- c) *Número total de respuestas: 83. Afirmativas: 73. Negativas: 3. Otras: 7.*
- d) *Número total de respuestas: 84. Afirmativas: 81. Negativas: 0. Otras: 3.*
- e) *Número total de respuestas: 85. Afirmativas: 81. Negativas: 0. Otras: 4.*

Afirmativas: Argelia (a), b), d) y e)), Argentina, Australia (a a c) y e)), Austria (a y b)), Bahrein, Barbados, Benin (a), b), d) y e)), Bolivia (b)), Botswana, Brasil, Bulgaria (b a e)), Burundi, Canadá, República Centroafricana, República Checa (a), b) y e)), Chile, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca (b a e)), Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia (a), b), d) y e)), Francia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala (d)), Guinea-Bissau, Honduras, Hungría (a a c) y e)), India (a)), Indonesia, Iraq, Israel (a), b), d) y e)), Italia (b), d) y e)), Japón (a), b), d) y e)), Kazajstán (b)), Kenya, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Malta, Mauricio, México (b y d)), Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria (b), d) y e)), Noruega, Nueva Zelanda, Omán (a), b), d) y e)), Países Bajos, Pakistán (c a e)), Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú (a), b) y e)), Polonia, Portugal, Qatar (a a d)), Reino Unido, Rumania, San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica (b a e)), Suecia, Suiza, Suriname (a a d)), Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Venezuela, Yemen (a y b)), Yugoslavia y Zimbabwe.

Negativas: Benin (c)), Israel (c)) y Omán (c)).

Otras: Alemania (a a c) y e)), Australia (d)), Austria (c)), Bulgaria (a)), Dinamarca (a)), Japón (c)), Luxemburgo, México (a), c) y e)), República de Moldova, Nigeria (a y c)), Pakistán (a y b)) y Sudáfrica (a)).

Alemania. a) No debería centrarse la atención sólo en los gobiernos. b) Se debería precisar con mayor claridad el concepto de «educación básica». c) Se debería aclarar el significado de

«enseñanza básica no oficial». *e)* En este apartado, se debería indicar que los gobiernos no son los únicos responsables de garantizar la información y la orientación en relación con las carreras y las profesiones.

BDA: *a)* Sí, puesto que es fundamental la formación impuesta por la demanda que responde a las necesidades del mercado laboral. *c)* No queda claro el significado de «enseñanza básica no oficial».

Australia. d) Para los países desarrollados, este objetivo es encomiable, pero para los países que carecen incluso de las infraestructuras básicas que requieren las TIC puede resultar imposible aprovechar las nuevas tecnologías. Se está produciendo un importante cambio encaminado a garantizar el uso de las TIC en las estrategias de educación y formación centradas en el alumno. *e)* La incorporación de servicios de orientación en relación con la educación y las carreras permite a los usuarios determinar sus intereses, valores y calificaciones en el desempeño de una ocupación, y proporciona información en materia de industrias, ocupaciones, educación, así como apoyo financiero en lo que se refiere a la formación con objeto de ayudar en el estudio.

Queensland: Los sectores de la enseñanza han de elevar al máximo la calidad de la enseñanza y los resultados del trabajo asegurándose de que los estudiantes cuentan con el respaldo suficiente para decidir con conocimiento de causa qué educación van a seguir para lograr sus aspiraciones.

Victoria: *a)* Se respalda firmemente la necesidad de mejorar el acceso a la educación básica, con objeto de poner fin al desempleo a largo plazo de las diferentes generaciones y a sus consecuencias sociales y económicas adversas. *e)* Se respalda firmemente el hecho de que los gobiernos tomen medidas para proporcionar información y orientación en relación con las carreras y las profesiones para todas las personas en edad de trabajar, ya sean jóvenes o de edad avanzada.

Australia Occidental: *e)* También se debería estudiar la posibilidad de ofrecer educación y formación profesionales en universidades e institutos como alternativa de aprendizaje para los alumnos de las escuelas.

ACTU: *d)* Sí, pero véase la respuesta al apartado *e)* de la pregunta 5.

Austria. a) También se debería mencionar la formación profesional encaminada a lograr calificaciones. *c)* No sólo hay que formular propuestas en relación con «la enseñanza básica y la formación previa al empleo no oficiales», sino que también deberían reconocerse la enseñanza básica y la formación previa al empleo adquiridas de forma no oficial.

Bélgica. Gobierno Valón: a) No, la educación básica no tiene nada que ver con el «ámbito laboral». *c)* No se entiende el significado de la expresión «propuestas en relación con la enseñanza básica y la formación previa al empleo no oficiales». *d)* Sí, a reserva de lo siguiente: i) dado que las nuevas tecnologías no se utilizan necesariamente de manera eficaz ni se adaptan a todas las situaciones, también hay que apoyar otros métodos convencionales y de reconocida eficacia; ii) el coste que entraña el uso de las nuevas tecnologías no debería impedir que se hagan las inversiones necesarias para que exista un cuerpo docente de calidad, y iii) habría que evitar que determinados grupos de personas quedaran excluidos del acceso a esas tecnologías.

Bulgaria. a) Este apartado de la pregunta debería hacer referencia a la educación básica.

Canadá. a) Sí, incluso a que se desarrollaran aptitudes para la vida activa y para el pensamiento crítico.

República Centroafricana. d) Sí, siempre y cuando se garantice la igualdad entre las zonas rurales y urbanas, entre los pobres y los ricos, y entre los países desarrollados y en desarrollo.

República Checa. SPD ČR: a) En particular, con objeto de garantizar condiciones para la educación y formación previas al empleo, y utilizar todas las fuentes de información en materia de formación profesional.

Chipre. PEO: c) No.

Croacia. HUP: a) a e) Sí, incluidas la educación y formación profesionales, así como la educación superior.

SSSH: a) a e) Sí, pero también debería alentarles a que mejoraran la movilidad horizontal y vertical en el sistema educativo oficial. El asesoramiento en relación con las profesiones debería facilitarse en mayor medida a los estudiantes y el acceso debería ser universal.

Dinamarca. a) El instrumento debería alentar a los gobiernos a que se centraran en ofrecer formación para la promoción del empleo.

Egipto. a) a e) Sí, en el marco de un compromiso internacional para promover programas adecuados, como por ejemplo para mejorar las tasas de alfabetización.

Estados Unidos. USCIB: a) y b) Sí. c) No, porque la pregunta no está clara. d) Sí, siempre y cuando se reconozca que el uso por sí solo de las TIC no es una panacea; se debe aprovechar adecuadamente. e) Sí.

AFL-CIO: a) y b) Las asociaciones creadas para adquirir calificaciones de alto nivel fomentan una estrategia de desarrollo que incluye la formación y el apoyo orientados a la obtención de puestos de trabajo estables con salarios vitales, y no simplemente a atender las necesidades apremiantes, o a corto plazo, de los empleadores. En realidad, los fondos públicos deberían utilizarse exclusivamente para crear puestos de trabajo de esas características, y nunca deberían desperdiciarse en puestos de trabajo eventuales que dejan a los trabajadores sin un futuro o unos ingresos decentes.

Francia. a) La responsabilidad respecto de la educación básica incumbe a los gobiernos. Todos los niños, incluidas las niñas, deberían tener acceso a ella a través de la prestación de asistencia a las familias necesitadas, por medio de becas, la creación de escuelas en zonas aisladas, el transporte escolar y el control de la salud de los niños. e) Si bien a los gobiernos incumbe en primera instancia la responsabilidad de proporcionar información en relación con las carreras y las profesiones, así como formación previa al empleo, esta responsabilidad se comparte con los interlocutores sociales y las empresas y, de ser pertinente, con las autoridades regionales y locales. Se debería alentar a los interlocutores sociales a que desarrollaran cursos intercalados entre períodos de formación práctica para los jóvenes con objeto de promover su orientación e inserción profesionales en el mercado laboral.

Movimiento de las Empresas de Francia (MEDEF): a) Las escuelas deberían proporcionar una base común, a saber, la alfabetización y nociones de cálculo aritmético esenciales para todos los jóvenes al final de su escolaridad obligatoria; deberían proporcionar las calificaciones socioculturales, científicas y tecnológicas necesarias para que los jóvenes comprendieran su entorno y encontrarán su lugar en él, y deberían ofrecer los medios para que los jóvenes pudieran decidir por sí mismos lo que desearían hacer al terminar sus estudios. e) La orientación profesional debería permitir a los jóvenes estudiantes y posteriormente a los trabajadores, ser responsables de su propia carrera profesional.

Ghana. TUC: a) a e) Dado que en los países en desarrollo una gran proporción de la fuerza de trabajo corresponde al sector informal, el instrumento debería incluir disposiciones para la creación de estrategias, medidas y programas destinados a promover y poner en práctica la formación para los trabajadores autónomos de empresas pequeñas y medianas.

Grecia. Federación de Industrias Griegas (SEV): a) a c) Se debería incluir la formación para todos en el lugar de trabajo.

Hungría. e) Los programas de estudio deberían permitir que los profesores de las escuelas primarias proporcionaran a los estudiantes información básica sobre el mundo del trabajo. Se debería dar una prioridad absoluta a la creación y al desarrollo de un sistema de orientación en relación con las carreras y las profesiones.

India. EAR: b) a e) Sí.

IMC: d) No.

Italia. e) Los servicios de orientación profesional deberían estar al alcance de todos permanentemente y estar disponibles en mayor medida para los particulares y las empresas. La orientación debería considerarse como un dispositivo de apoyo que se puede utilizar a lo largo de la vida de las personas, no sólo durante los momentos en que son vulnerables. A este respecto, el sistema integrado de educación y formación debería proporcionar un apoyo constante, y soluciones personalizadas en función de las distintas fases de la vida personal y profesional.

Japón. e) Es necesario explicar los términos «enseñanza básica no oficial».

Líbano. a) El tipo de formación previa al empleo varía en función del tipo de trabajo. Por lo tanto, las instituciones públicas deberían proporcionar esta formación. c) Sí, en cooperación con entidades nacionales y, en su caso, con las entidades internacionales competentes. e) Sí, con el respaldo de un marco institucional para este fin.

Luxemburgo. b) La formación profesional básica destinada a la inserción socioprofesional de los jóvenes con dificultades académicas es fundamental para reducir el número de jóvenes que abandonan la escuela sin calificaciones. e) La orientación en relación con las escuelas y la formación profesional es esencial.

Marruecos. FCCIS: a) a c) y e) Sí.

México. a) La preparación de los futuros buscadores de empleo es fundamental para reducir los tiempos de inactividad y lograr que quienes se incorporan al mercado laboral tengan una inserción rápida y satisfactoria. c) En las áreas de la enseñanza básica y la formación previa al empleo es importante que los gobiernos impulsen propuestas que no se circunscriban al marco de las políticas oficiales. e) Las instituciones públicas deben contar con áreas de consulta y orientación profesional y laboral que estén al alcance de la población en edad escolar y de los buscadores de empleo.

República de Moldova. El instrumento debería alentar a los gobiernos a que hicieran extensivos, adaptaran y armonizaran los sistemas de formación profesional para cubrir las necesidades de aprendizaje que tienen los jóvenes y los adultos durante toda la vida.

Nigeria. a) y c) Refiérase a los comentarios relativos a la pregunta 7.

Noruega. b) La igualdad de género en lo que se refiere al acceso a la educación básica y a la formación previa al empleo es especialmente importante para los niños y los jóvenes. c) Esta cuestión debería considerarse en el marco del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Países Bajos. VNO-NCW: Se debería hacer referencia a la educación profesional y a la educación superior. No cabe duda de que los países en desarrollo pueden tener dificultades en garantizar estos tipos de educación, pero se debería precisar que ésta es una responsabilidad primordial de los gobiernos. Las empresas e industrias están dispuestas a cooperar con las escuelas para garantizar que la educación que se ofrece es adecuada y está orientada a la práctica.

Pakistán. a) Habría que sustituir el término «proporcionarán» por «facilitarán». b) El término «mejorarán» debería sustituirse por «facilitarán».

EFP: a) Sí. c) Sí, pero para determinados grupos, como las personas analfabetas que trabajan.

Polonia. a) y b) Sí, especialmente para los trabajadores que no tienen calificaciones profesionales o las han perdido, y que corren el riesgo de quedar excluidos socialmente. c) Se debería dar prioridad a la homologación de la educación básica y la formación previa al empleo. e) También se debería mencionar el creciente uso de las TIC en términos de mejorar el acceso a la información y a la orientación en relación con las profesiones.

Portugal. c) Sí, sobre todo a través de la expansión y la diversificación de la formación inicial de los jóvenes en el marco del sistema educativo oficial, y de la promoción de sus calificaciones y empleabilidad. d) Sí, la dinamización de la sociedad de la información y del conocimiento, a través del uso de redes electrónicas con fines pedagógicos, bibliotecas digitales, nuevas formas de difusión del patrimonio cultural, promoverá la mejora cualitativa de la educación, la cultura y la formación.

CCP: c) Sí, si el apartado de esta pregunta prevé la creación de sistemas de homologación y certificación de capacidades. d) Debería añadirse la frase «en la medida de lo posible» ya que el concepto de utilización plena de las TIC es muy ambicioso, especialmente para los países más pobres.

UGT: c) La sociedad basada en el conocimiento y la proliferación de las TIC requieren cambios, especialmente en la organización del trabajo y en la naturaleza del trabajo, que podrían dar lugar a la polarización de la sociedad y de los trabajadores, donde se crearía un abismo entre un pequeño grupo de trabajadores calificados y el colectivo de trabajadores escasamente calificados. Por ello, es esencial asegurarse de que los gobiernos apliquen medidas y políticas específicas destinadas a luchar contra la exclusión, especialmente la que originan las TIC y la globalización.

Reino Unido. a) Si bien el Gobierno es responsable de garantizar que se ofrece educación básica, el instrumento debería alentar a los gobiernos a que garantizaran el acceso a la educación y a la formación previa al empleo, otorgándoles la flexibilidad suficiente para este fin. c) Sí, si esto implica incorporar y reconocer la educación básica y la formación no oficiales. d) Sí, hoy en día las aptitudes relacionadas con las TIC, junto con el alfabetismo y los conocimientos elementales de aritmética, son requisitos fundamentales para la empleabilidad. e) Sí, pero es necesario aclarar el significado de orientación, por ejemplo, si implica ofrecer un consejo o algo más directo.

Rumania. b) Sí, en particular mediante la modernización de la enseñanza por vía del aprendizaje y la educación en el lugar de trabajo, con objeto de que sean más eficaces.

Federación de Rusia. FNPR: a) a e) Sí.

Sri Lanka. LJEWU: b) Sería necesario elaborar una legislación eficaz y aplicarla.

Sudáfrica. a) Véase el comentario relativo al apartado f) de la pregunta 6. c) Sí, incluso para los adultos que no tuvieron la posibilidad de hacerlo cuando eran jóvenes. e) Sí, pero no queda clara la diferencia entre «carreras» y «profesiones». Se podría añadir la expresión más genérica «asesoramiento de empleo».

COSATU: a) a e) Sí. Para ello, el instrumento debería alentar firmemente a los gobiernos a que garantizaran el acceso universal libre a la educación. También debería hacer énfasis en que es importante alentar y ayudar a las empresas a que ofrezcan servicios o programas de apoyo en materia de TIC para los trabajadores, las escuelas y otros proveedores de formación, con miras a promover la difusión de las TIC.

Suecia. b) Sí. El desafío que supone eliminar la disparidad por razón de sexo que existe en la educación básica en todo el mundo es particularmente importante, debido a la discriminación de que son objeto sobre todo las niñas, cuando no se les permite ir a la escuela.

Suiza. c) Se debería aclarar la frase «enseñanza básica no oficial».

UPS: a) Sólo con respecto a la escolaridad básica (escuela primaria y secundaria). c) Cada país debe examinar esta cuestión individualmente.

Las respuestas respaldan claramente todos los aspectos de la pregunta 9. En muchas de ellas se destaca en particular la función de las TIC en la enseñanza y la formación. Algunas indican que en este apartado se debería incluir una referencia a la formación profesional y a la educación superior.

VI. Formación de los trabajadores asalariados

P. 10 *¿Debería alentar el instrumento a los gobiernos a que:*

- a) *promovieran la definición sistemática de las calificaciones requeridas por las empresas, las personas y las economías en su conjunto;*
- b) *reconocieran el aprendizaje en el lugar de trabajo, incluida la formación oficial y no oficial, así como la experiencia laboral;*
- c) *apoyaran las iniciativas de los interlocutores sociales y la función que corresponde a la formación en el ámbito del diálogo bipartito y de los convenios colectivos;*
- d) *tomaran la iniciativa a distintos niveles de la administración para la conclusión de acuerdos tripartitos sobre formación;*
- e) *asumieran la responsabilidad principal a la hora de estimular la inversión en el ámbito de la formación;*
- f) *reconocieran la función que cumplen los interlocutores sociales, las empresas y cada trabajador, en colaboración con el Gobierno, respecto de la promoción de las inversiones en el ámbito de la formación;*
- g) *promovieran el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo, mediante el recurso a prácticas de trabajo de alto rendimiento y a la formación en el lugar de trabajo y fuera de él, acudiendo a prestatarios públicos y privados, y aprovechando mejor las tecnologías de la información y la comunicación;*
- h) *fomentaran la gestión de los recursos humanos a escala de la empresa;*
- i) *desarrollaran estrategias, medidas y programas que garanticen la igualdad de oportunidades a fin de promover e introducir la formación destinada a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, de la economía no estructurada y del sector rural, a los trabajadores independientes y, en particular, a las trabajadoras;*
- j) *fomentaran la orientación profesional y educativa destinada a los trabajadores asalariados;*
- k) *llevaran a cabo otras iniciativas? (Sírvase especificar.)*

Número total de respuestas: 95.

- a) Número total de respuestas: 88. Afirmativas: 80. Negativas: 1. Otras: 7.
- b) Número total de respuestas: 90. Afirmativas: 81. Negativas: 0. Otras: 9.
- c) Número total de respuestas: 89. Afirmativas: 83. Negativas: 0. Otras: 6.
- d) Número total de respuestas: 90. Afirmativas: 81. Negativas: 1. Otras: 8.
- e) Número total de respuestas: 89. Afirmativas: 75. Negativas: 3. Otras: 11.
- f) Número total de respuestas: 91. Afirmativas: 87. Negativas: 0. Otras: 4.
- g) Número total de respuestas: 91. Afirmativas: 85. Negativas: 0. Otras: 6.
- h) Número total de respuestas: 89. Afirmativas: 77. Negativas: 4. Otras: 8.
- i) Número total de respuestas: 90. Afirmativas: 84. Negativas: 1. Otras: 5.
- j) Número total de respuestas: 90. Afirmativas: 82. Negativas: 1. Otras: 7.
- k) Número total de respuestas: 38.

Afirmativas: Alemania (a a c), f), g), i) y j)), Argelia, Argentina, Australia (b), f) a j)), Austria, Bahrein, Barbados (a a d), f) a j)), Bélgica, Benin (a a j)), Bolivia (i)), Botswana, Brasil, Burundi (a a j)), Canadá (a a d), f) a j)), República Centroafricana (a a d), f) a j)), República Checa (a), c) y d)), Chile, China (a a j)), Chipre (a a j)), Costa Rica, Croacia (a a i)), Cuba, Dinamarca (a), c) y d)), Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos (a a j)), Eslovaquia, España (a), c) a j)), Estonia (a a h), j), Filipinas (a a i)), Finlandia (a), b), d), f), g), i) y j)), Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala (b a j)), Guinea-Bissau (a a j)), Honduras, Hungría, India (c), d), y f)), Indonesia (a a j)), Iraq (a a j)), Irlanda (a a j)), Israel (g) e i)), Italia, Japón, Kazajstán (d)), Kenya (a a i)), Letonia, Líbano (a), c), e) a g), i) y j)), Lituania, Malasia, Malta, Mauricio (a a j)), México (c), d), f), h) y j)), República de Moldova (a a j)), Myanmar, Namibia (a a d), f) a k)), Nicaragua, Nigeria (a a g), i) y j)), Noruega, Nueva Zelandia (a), b), f), g), i) y j)), Omán (a a c), e) a i)), Países Bajos (a a c), f) a j)), Pakistán, Panamá (a a j)), Papua Nueva Guinea, Perú, Polonia, Qatar, Reino Unido (b a h), j)), Rumania (b a j)), San Marín, Seychelles (a a j)), Singapur, República Árabe Siria, Sri Lanka (a a j)), Sudáfrica (a), c) a j)), Suecia, Suiza (b), c), e) a j)), Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía (a), b), e), f), g), i) y j)), Ucrania (a a g), i) y j)), Uganda (a a f), i) y j)), Venezuela, Yemen (d), f), g) y j)), Yugoslavia (a a j)) y Zimbabue (a a j)).

Negativas: Alemania (e), h) y k)), Barbados (e)), Benin (k)), Estonia (i)), Israel (h) y j)), Nueva Zelandia (e) y h)), Suiza (a y d)), Ucrania (h) y k)) y Yugoslavia (k)).

Otras: Australia (*a*), *c*) a *e*), *k*)), Barbados (*k*)), Bulgaria (*b*) y *j*)), Burundi (*k*)), Canadá (*e*) y *k*)), República Centroafricana (*e*)), China (*k*)), Chipre (*k*)), Dinamarca (*b*), *e*) a *h*), *j*)), Emiratos Arabes Unidos (*k*)), España (*b*)), Filipinas (*k*)), Finlandia (*c*), *e*), *h*) y *k*)), Francia, Guinea-Bissau (*k*)), Indonesia (*k*)), Iraq (*k*)), Irlanda (*k*)), Israel (*k*)), Kenya (*j*) y *k*)), Líbano (*b*), *d*), *h*) y *k*)), Luxemburgo, Mauricio (*k*)), México (*a*), *b*), *e*), *g*), *i*) y *k*)), República de Moldova (*k*)), Namibia (*e*)), Nigeria (*h*)), Nueva Zelanda (*c*) y *d*)), Omán (*d*), *j*) y *k*)), Países Bajos (*c*) y *d*)), Panamá (*k*)), Portugal, Reino Unido (*a*), *i*) y *k*)), Rumania (*a*) y *k*)), Seychelles (*k*)), Sri Lanka (*k*)), Sudáfrica (*b*) y *k*)), Uganda (*g*), *h*) y *k*)) y Zimbabwe (*k*)).

Alemania. *e*) No, la responsabilidad principal para estimular la inversión en la formación de los trabajadores asalariados debería corresponder a los interlocutores sociales. *h*) No, esta tarea corresponde a las empresas.

BDA: *b*) Sí, pero un enfoque basado en la persona también debería ser posible. *d*) y *e*) Sí. *g*) Sí, cuando la formación en el lugar de trabajo es posible; la formación fuera del lugar de trabajo debería ser la excepción. *h*) Sí. *i*) Sí, en principio, pero en lugar de desarrollar programas específicos habría que mejorar el marco general.

Australia. *a*) Australia no tiene preferencia alguna en esta etapa. El peligro es que las «calificaciones requeridas» cambian con frecuencia. Es necesario poner de relieve las calificaciones que mejoran la empleabilidad general, como la capacidad de reflexionar, de resolver problemas y de «aprender a aprender». *b*) Esta es una medida importante; es necesario reconocer en particular la dificultad que se plantea en relación con el reconocimiento del aprendizaje y la formación oficial o no oficial. *c*) a *e*) y *k*) Australia no tiene ninguna preferencia a este respecto en esta etapa. *e*) La responsabilidad principal respecto de la inversión destinada a la formación permanente corresponde a las empresas y a las personas; sin embargo, los gobiernos pueden estimular la inversión privada (por ejemplo, mediante incentivos en materia de impuestos).

Queensland: *a*) La planificación y la recopilación de informaciones deberían permitir que los diferentes interlocutores sociales participen más plenamente y compartan los costos y los beneficios más equitativamente. La colaboración de los dirigentes de la comunidad y del sector industrial es indispensable para sacar el mayor partido posible de la formación y del empleo y obtener resultados en el plano social. *e*) No sería conveniente que los gobiernos asumieran o que se considerara que asumen la responsabilidad del éxito o del fracaso de las actividades de inversión en formación. *f*) Las personas así como la comunidad, los sectores económicos, el gobierno y demás grupos interesados en la formación idealmente deberían asumir la responsabilidad de invertir en formación hasta que se desarrolle una cultura sostenible de la formación. Hasta que este objetivo se alcance, el gobierno debe desempeñar el papel fundamental de estimular el debate y la inversión en materia de formación. *i*) Los cursos pueden no corresponder a las necesidades de las pequeñas empresas, en ese caso la motivación que resulta de una cultura de la formación es más difícil de promover. Ampliar las iniciativas «centradas en ciertos sectores» puede hacer que el desarrollo de la capacidad de las pequeñas empresas sea más eficaz.

ACTU: *a*) Sí. Sin embargo, hay grandes limitaciones en lo que respecta a la predicción de las necesidades futuras. Es más importante contar con un sistema de formación flexible que pueda responder rápidamente a las necesidades que surjan. *c*) a *e*) Sí.

Austria. BAK y ÖGD: *k*) Añadir «adoptaran una legislación que permita incrementar las oportunidades de formación para todos los trabajadores, por ejemplo, por medio de la atribución de tiempo anual para el perfeccionamiento profesional, licencias de mayor duración para cursos de perfeccionamiento y planes financieros que incentiven la participación en los cursos de perfeccionamiento».

Barbados. a) Sí, pues promoverá una planificación eficaz de la mano de obra. d) Sí, pero con la asistencia de organizaciones no gubernamentales, organizaciones religiosas y organizaciones comunitarias. k) La formación de los trabajadores en no menos de dos sectores de la empresa para mejorar la productividad.

BEC: k) Todo sistema de formación para los trabajadores asalariados debería ser flexible y descentralizado en contraposición con un sistema nacional fijo de calificaciones.

CTUSAB: a) a j) Sí, este enfoque permitirá, entre otras cosas, reconocer la necesidad de una planificación efectiva de la mano de obra; demostrar la validez de la formación previa o experimental; y reconocer la necesidad de que todos los interlocutores sociales participen en el desarrollo de los recursos humanos.

Bélgica. Gobierno Valón: d) Sí, pero solamente en lo que respecta a la formación permanente. e) No, el Estado y los interlocutores sociales deben compartir la responsabilidad. g) Sí, pero no recurriendo exclusivamente a la utilización sistemática de las TIC. i) Sí, pero sin olvidar a otros sectores donde aún no existe la igualdad de oportunidades y dando prioridad a los trabajadores poco calificados y a los trabajadores de edad. k) Sí, promover la transferencia de calificaciones de los trabajadores experimentados a los trabajadores más jóvenes, especialmente en lo que respecta a la cultura de empresa y a las calificaciones específicas; apoyar las actividades intergeneracionales en las empresas.

Brasil. CNI: k) Deberían organizarse y desarrollarse formas e instrumentos para definir y actualizar los perfiles de carrera por medio de comisiones sectoriales técnicas formadas por empleadores, trabajadores y especialistas en formación.

Bulgaria. b) Debería incluirse la formación no oficial. j) Esta frase podría reformularse de la siguiente manera: «fomentaran la orientación y el asesoramiento profesional destinados a los trabajadores asalariados».

Burundi. k) Tomar en cuenta las cuestiones de género en la formación y la reconversión profesional.

Canadá. d) Sí, cuando corresponda. e) Son muchos los interlocutores sociales y otras partes interesadas que tienen la responsabilidad de estimular la inversión en materia de formación, incluidos los gobiernos. j) Sí, en tanto que parte esencial de la formación permanente. k) Estimular iniciativas que se propongan lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida.

República Centroafricana. e) La formación así como la educación es de responsabilidad del Estado. i) Sí, dichas estrategias podrían prevenir la exclusión social y la discriminación.

República Checa. SPD ČR: k) Motivar a los trabajadores para que sigan cursos de perfeccionamiento profesional.

China. k) La reconversión de los trabajadores empleados en las industrias que están en proceso de reestructuración.

Chipre. d) Sí, siempre que estén en armonía con la práctica nacional. e) Sí, pero la expresión «responsabilidad principal» debería ser reemplazada por «papel clave». k) Prestar apoyo a las pequeñas y medianas empresas.

PEO: h) Estimular las inversiones en materia de formación no puede ser la responsabilidad de los trabajadores en tanto que individuos.

SEK: k) Debería examinarse la reorganización del tiempo de trabajo a fin de crear condiciones que permitan la formación en el lugar de trabajo. Es importante organizar y repartir el tiempo entre trabajo y formación por medio de negociaciones celebradas entre los interlocutores sociales. Debería fijarse un número mínimo de horas de trabajo por año destinadas a la formación. Habría que establecer el derecho a una licencia de formación.

Croacia. HUP: *a)* Sería preferible promover un sistema flexible y descentralizado.

SSSH: *a)* a *j)* Sí. *e)* Es importante definir las inversiones, incluida la licencia con fines de formación. *k)* Estimular a los empleadores a invertir en recursos humanos (por ejemplo, mediante exoneraciones de impuestos).

Cuba. *d), f)* a *i)* Sí, adaptadas a las características nacionales.

Dinamarca. *b)* El reconocimiento de la formación en el lugar de trabajo debería figurar en la parte VII titulada *Marco para el reconocimiento y la homologación de las calificaciones* y ser integrado en el apartado *c)* de la pregunta 11. La terminología no parece conformarse enteramente con las definiciones de la Unión Europea sobre la formación oficial y no oficial. *e)* a *h)* y *j)* El instrumento debería estimular a los gobiernos, los interlocutores sociales y las empresas a tomar responsabilidades conjuntas para estimular y promover la inversión en el ámbito de la formación.

Ecuador. CAPEIPI: *f)* No.

Emiratos Arabes Unidos. *k)* Estimular y dar incentivos a las iniciativas individuales que tienen lugar en el campo del desarrollo de las competencias y la mejora de la productividad mediante la formación en el puesto de trabajo.

Eslovaquia. KOZ SR: Crear las condiciones óptimas para la formación por iniciativa propia y dar licencia laboral con ese fin.

España. *a)* Es necesaria no sólo una definición sistemática sino una previa identificación y un posterior mantenimiento actualizado de las calificaciones requeridas. *b)* La pregunta debería ser reformulada de la siguiente manera: «reconocieran las calificaciones que las personas poseen, independientemente de que hayan sido obtenidas mediante formación oficial (formal), y no oficial (no formal), así como la experiencia laboral».

Estados Unidos. USCIB: *a)* Sí, pero se trata de una tarea inmensa y complicada que requiere la participación de las empresas. *b)* Sí. *c)* Sí, en los casos en que hay reconocimiento sindical y convenios colectivos. *d)* No. Esto resta flexibilidad a la formación. *e)* Sí. *f)* No, la pregunta no tiene sentido. *g)* Sí, pero esto sólo podrá aplicarse en los países desarrollados en la mayoría de los casos. *h)* No, la pregunta no tiene un significado claro. *i)* y *j)* Sí. *k)* Sí, de ser necesario.

AFL-CIO: *c)* Sí. Véase la respuesta a la pregunta 5, *d)*.

Estonia. *i)* No, la formación debería destinarse a todos los trabajadores.

Filipinas. *k)* La promoción de la formación basada en las competencias.

Finlandia. *e)* Debería considerarse la diversificación de la estructura financiera. *h)* La responsabilidad principal corresponde a la dirección de la empresa. *j)* Sí, así como también la orientación profesional y educativa de todos los ciudadanos. *k)* El desarrollo de la formación y la educación de adultos según el principio de la formación permanente.

Francia. Los interlocutores sociales y las empresas tienen la responsabilidad principal de la gestión de los recursos humanos y de la formación de los trabajadores asalariados. Sin embargo, estas actividades deben estar basadas en el diálogo y en la responsabilidad compartida entre las autoridades públicas, los interlocutores sociales, las empresas y los individuos. El Estado sólo puede contribuir a definir la estructura general de la formación permanente de los trabajadores asalariados. Debería corregir las tendencias espontáneamente discriminatorias que ocurren en el entorno laboral y garantizar el respeto del interés general a mediano y largo plazo. Cuando los interlocutores sociales son débiles, es útil, y hasta indispensable, que el Estado

tome la iniciativa o elabore disposiciones legislativas respecto de la formación de los trabajadores asalariados.

Grecia. g) y h) Añadir: «sobre la base del principio de la igualdad de oportunidades y de trato».

Guinea-Bissau. k) La creación y el funcionamiento de un observatorio del empleo.

India. EAR: a) a d) y f) a j) Sí. e) No. k) Publicar y difundir periódicamente la información disponible en la materia a todas las partes interesadas.

EFI: a) a j) Sí.

IMC: b), c), g) y j) No.

Indonesia. k) El instrumento debería alentar a los gobiernos a evaluar las políticas educativas con el propósito de desarrollar los recursos humanos calificados necesarios para el mercado de trabajo mundial.

Iraq. k) Elaborar un programa para el desarrollo y la promoción de la carrera.

Irlanda. k) La actualización constante de los conocimientos y las calificaciones es fundamental tanto para el empleabilidad de las personas como para la capacidad de adaptación de las empresas en un entorno laboral y comercial en constante evolución.

Israel. k) Elaborar programas de perfeccionamiento.

Italia. a) Deberían determinarse criterios comunes para la certificación de las calificaciones y el reconocimiento de la formación; debería también estimularse una mayor movilidad de los trabajadores dentro de la Unión Europea, centrándose ya no en el producto sino en el proceso y tendiendo hacia los objetivos de la evaluación y la mejora continua de la «calidad» de la formación. La evaluación y el control de las actividades de formación y la elaboración de modelos de referencia en materia de aprendizaje, educación y formación deberían ser obligatorios y asignarse a organizaciones autónomas e independientes. *b)* Los interlocutores sociales tienen un papel fundamental que desempeñar para resolver el problema del reconocimiento y la certificación de las calificaciones adquiridas en el lugar de trabajo (formación no oficial). Debería evitarse la rigidez en este campo de la formación, por ejemplo, la utilización de sistemas rígidos provenientes de la enseñanza «formal». Con ese fin, sería útil intercambiar experiencias y buenas prácticas provenientes de distintos países.

Japón. d) Convendría aclarar que los acuerdos tripartitos son aquéllos celebrados, cualquiera sea el nivel, entre gobiernos, trabajadores y empleadores. *e)* Convendría también aclarar el significado de la expresión «responsabilidad principal».

Nippon Keidanren: a) a e) Estas cuestiones deberían estimular el desarrollo de los recursos humanos basado en la iniciativa individual de los trabajadores, la cual tendría el apoyo de la empresa.

Kenya. j) Sólo para sus propios trabajadores. *k)* Promover la educación y la formación para todos los trabajadores independientemente de sus capacidades físicas.

Letonia. i) Sí, a condición de suprimir la expresión «economía no estructurada».

Libano. a) Sí, mediante encuestas sobre el mercado de trabajo, descripciones de puestos de trabajo, clasificaciones y el examen de los requisitos en materia de educación, conocimientos y ocupación. *b)* Una comisión debería establecer criterios, evaluar la experiencia laboral y las calificaciones adquiridas en la educación y la formación oficial y no oficial. *d)* Habría que definir la expresión «distintos niveles de la administración». *e)* Los gobiernos no asumen la responsabilidad principal para estimular la inversión en el ámbito de la formación, si bien desempeñan un papel fundamental; los interlocutores sociales también cumplen un papel. *f)* Sí, dentro de los límites de la legislación establecida. *g)* Esto implica el establecimiento, desarrollo

y revisión periódica de los programas de formación que correspondan a las necesidades de formación, y el suministro de formación permanente y perfeccionamiento profesional a los formadores del sector público y el sector privado. *h)* El instrumento debería precisar los medios mediante los cuales los gobiernos pueden promover el desarrollo de los recursos humanos en las empresas. *k)* Los empleadores son responsables de la formación de todos sus trabajadores, incluidos los trabajadores de edad, y deberían proporcionarles las TIC. Las organizaciones de trabajadores son responsables de la alfabetización y la educación básica de los trabajadores.

CCCIA: *a)* Esta oración debería empezar así «se esforzasen por promover». *b)* No.

Luxemburgo. Debería incluirse la formación profesional permanente en el marco de un programa o proyecto de formación o de convenios colectivos.

Marruecos. FCCIS: *a)* a *i)* Sí. *k)* Suministrar orientación y formación profesional a aquellos que abandonan la escuela.

Mauricio. *k)* Examinar la legislación existente sobre la obligación de un empleador de formar a sus empleados durante un determinado período anual.

México. *a)* La definición sistemática del contenido de las calificaciones debe ser el resultado de la consulta y el intercambio de opiniones entre las autoridades educativas, las empresas y las organizaciones de trabajadores. *b)* Es necesario que las autoridades acrediten los conocimientos y las habilidades que las personas adquieren en el lugar de trabajo, así como a través de la experiencia laboral. *e)* El sector público tiene la obligación jurídica y política de ser la instancia promotora de las inversiones en el ámbito de la formación y generar condiciones propicias que faciliten la participación de las instituciones privadas. *g)* La promoción del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo debe estar sujeta a normas jurídicas que protejan al aprendiz e impidan el establecimiento de una relación laboral encubierta mediante la cual se perjudica al trabajador. De igual forma, la contratación de prestatarios de servicios públicos y privados debe enmarcarse en normas legales que aseguren calidad y eficiencia en la prestación de servicios de formación dentro y fuera del ámbito laboral. *k)* Formular e instrumentar estrategias educativas y de capacitación para el trabajo específicamente orientadas a los grupos más vulnerables de la sociedad: mujeres con escasa calificación que manifiestan interés en desempeñar una actividad laboral remunerada; jóvenes que buscan un primer empleo y trabajadores migrantes.

República de Moldova. *k)* Elaborar y poner en práctica un sistema claro y flexible para la formación de gerentes.

Namibia. *e)* Es difícil pronunciarse.

Nigeria. *h)* El instrumento debería estimular a los empleadores a promover la gestión de los recursos humanos en el plano de la empresa.

Noruega. NHO: *a)* No. *i)* Los sectores destinatarios son demasiados. Habría que mencionar la igualdad de oportunidades para las mujeres.

LO: *a)* No. *b), f)* a *i)* El papel de los interlocutores debería figurar en todos los apartados, y no solamente en los apartados *c)* a *e)*.

Nueva Zelandia. *c)* Un mayor reconocimiento del papel de la formación en el diálogo bipartito y los convenios colectivos contribuiría a mejorar la adquisición de calificaciones. *d)* El significado de este apartado no es claro. *e)* y *f)* La redacción de *f)* da un enfoque más acertado que el que figura en *e)*. *h)* No. En el contexto de la promoción del desarrollo de buenos recursos humanos es importante estimular el diálogo entre los empleadores y los trabajadores.

Empresarios de Nueva Zelandia: *d)* Habría que aclarar el significado de este apartado. La mención de participantes distintos de los interlocutores sociales es inadecuada. Según la formulación de la pregunta, al parecer, se requerirían acuerdos tripartitos en materia de formación. El tipo y la forma que tome la formación en el lugar de trabajo sólo debe depender del criterio del

empleador. *h)* No es apropiado que el Gobierno participe en la gestión de los recursos humanos en el plano de la empresa.

NZCTU: *c)* Sí.

Omán. b) Sí, si corresponde a la estructura nacional. *d)* De ser necesario. *j)* La orientación profesional y educativa es más importante para los nuevos trabajadores que entran en el mercado de trabajo que para los que ya están empleados. *k)* Establecer un servicio de reconocimiento de las competencias profesionales.

Países Bajos. d) Esta cuestión es demasiado específica y no conviene en situaciones en las cuales se adoptan convenios tripartitos que abarcan asuntos amplios que incluyen la formación pero van más allá de la misma. *e)* La expresión «responsabilidad principal» es demasiado fuerte; este apartado podría combinarse con el *f)*. *j)* La orientación profesional y educativa forman parte de una buena política de gestión de los recursos humanos.

VNO-NCW: *a)* Véanse los comentarios que figuran en la pregunta 6, *b)*. Pueden recopilarse datos estadísticos sobre la evolución de los mercados de trabajo, pero el concepto aquí expresado es diferente. Un buen ejemplo de un enfoque descentralizado y flexible, en contraposición con un sistema nacional fijo de calificaciones, es el «ICT Consortium», que está compuesto por las 11 empresas más importantes de tecnologías de la información y de la comunicación de Europa. *d)* Cabe recordar la discusión general que tuvo lugar en la 88.^a reunión de la CIT, celebrada en 2000, sobre desarrollo de recursos humanos y formación; la gran mayoría de las organizaciones de empleadores no estaba a favor de acuerdos tripartitos en materia de formación. La mejor formulación sigue siendo la descripción de las responsabilidades que figura en la Carta de Colonia: Educación permanente: objetivos y aspiraciones (1999). No habría que alentar a los gobiernos a celebrar acuerdos tripartitos en materia de formación.

Unie mhp: *a)* Sí, pero sólo en términos generales. *c)* y *d)* Estas iniciativas dependerán de las necesidades de los interlocutores sociales. *i)* Sí, pero no únicamente para las trabajadoras. Estas medidas deberían abarcar a las personas con discapacidades, los trabajadores de edad y las minorías étnicas. *k)* Los gobiernos deberían prestar especial atención a las minorías y a los grupos que tienen pocas probabilidades de ingresar al mercado de trabajo.

Pakistán. EFP: a) a *b)* Sí, pero con la participación voluntaria de los empleadores. *d)* No, los acuerdos pueden crear una obligación legal conforme a la cual los empleadores deben proporcionar formación. *k)* El reconocimiento de iniciativas positivas tomadas por los empleadores en materia de desarrollo de recursos humanos y de la formación adquirida en el empleo independiente y en el ejercicio de la capacidad empresarial.

Panamá. k) El instrumento debe alentar a los gobiernos a que garanticen procesos de educación básica y formación inicial eficaces y de calidad, dotándolos de facilidades adecuadas y poniendo en práctica sistemas eficientes de contratación, remuneración, educación, formación, readaptación y distribución del personal docente.

Perú. CCL: a) Sí, pero la definición sistemática de las calificaciones requeridas no se logra fácilmente.

Portugal. CCP: a) Sí. La definición sistemática implica la existencia de asociaciones con los interlocutores sociales en diferentes niveles, y un sistema de recopilación de informaciones basado en redes. *b)* Sí, pero esto significa la creación de sistemas de homologación, reconocimiento y certificación de calificaciones, que son costosos. Deben ser compatibles con el marco nacional de calificaciones mencionado en la pregunta 6, *d)*. *c)* Sí, respecto de las iniciativas de los interlocutores sociales en el campo de la gestión de las instituciones de educación y formación. *e)* Sí, por ejemplo, proporcionando incentivos fiscales a empresas e individuos, estimulando la celebración de acuerdos entre los interlocutores sociales y promoviendo la creación de asociaciones para la gestión de las entidades de formación, cofinanciadas por fondos públicos. *g)* Sí, pero el instrumento no debería proponer métodos, calendarios o fuentes de financiación

dado que se trata de cuestiones que deben ser definidas por la legislación y la práctica nacionales, o dependen de las decisiones tomadas a nivel de empresa. *h)* No. *j)* Sí, sin pasar por alto la responsabilidad personal de cada trabajador respecto de su propia carrera. *k)* Deberían destacarse las características específicas de las pequeñas y medianas empresas en lo que respecta a la formación de los trabajadores.

CIP: *h)* No.

CGTP-IN: *i)* Deberían mencionarse las personas con discapacidades y los migrantes.

Reino Unido. *a)* La planificación sistemática de las calificaciones en todos los sectores económicos plantea problemas. Si bien ciertas calificaciones básicas universales pueden ser definidas y atendidas (mediante programas de alfabetización y de enseñanza de nociones elementales de aritmética y las TIC), intentar hacer lo mismo para calificaciones más especializadas puede conducir a una formación inadaptada. La definición de las calificaciones requeridas en diferentes niveles y momentos es más apropiada. Una red flexible de proveedores de formación puede responder a las necesidades locales o incluso regionales y garantizar el suministro de una formación apropiada. *b)* Sí, pero de una manera que no implique un proceso burocrático de registro y certificación de dicha experiencia. En el lugar de trabajo, el expediente o el *curriculum vitae* de una persona proporciona con frecuencia la información necesaria para reconocer las calificaciones; puede recurrirse a la experiencia para demostrar el dominio de ciertas calificaciones o competencias. *d)* Se aplican otros modelos que funcionan. *e)* Sí, en cuanto al fomento de la inversión siempre que se deje claro que la responsabilidad «principal» no excluya a las demás. *g)* Siempre que el desarrollo sea manejable y la formación eficiente y efectiva. Con relación a la formación en el lugar de trabajo, sería útil incluir la expresión «sea apropiada» para destacar la relación entre el suministro y la necesidad. *i)* Habría que desarrollar estas estrategias, pero el texto debería ser reformulado. Las estrategias en materia de igualdad de oportunidades necesitan fijarse independientemente de las estrategias necesarias en las pequeñas y medianas empresas o en el sector de la economía informal. La igualdad de oportunidades debería aplicarse en todos los sectores laborales; es necesario llevar a cabo acciones específicas en sectores y tipos de empleo particulares. *j)* Dicha orientación es necesaria para todos los trabajadores, tengan empleo o no. *k)* El instrumento podría promover el suministro de una ayuda específica a los trabajadores de bajas calificaciones, mediante la cual se les proporcionaría una formación básica para garantizar y mantener su empleabilidad. Esta cuestión puede relacionarse con el apartado *i)*.

Rumania. *a)* Habría que considerar la creación de condiciones propicias que permitieran mejorar las calificaciones y los conocimientos. *b)* Sí, pero es importante separar los procesos de evaluación de los procesos de formación. *k)* Promover la formación de los trabajadores de edad.

Federación de Rusia. FNPR: *a)* a *e)* Sí.

Seychelles. *k)* El reconocimiento de la experiencia.

Sri Lanka. EFC: *g)* y *h)* Sí, pero a reserva de las necesidades de la empresa. *j)* Sí, en el plano nacional pero no en el plano de la empresa. *k)* Ofrecer incentivos a los empleadores para que den formación a sus trabajadores asalariados.

LJEWU: *b)* Los empleadores deben reconocer y aceptar esta realidad como una condición *sine qua non* para el desarrollo de la institución o la organización. *i)* El instrumento debería proporcionar orientaciones detalladas en esa materia.

Sudáfrica. *a)* Sí. Añadir: las calificaciones requeridas por las comunidades para el desarrollo social. *b)* El reconocimiento no es un fin en sí pero debería permitir el acceso al perfeccionamiento profesional; a mejores perspectivas de carrera; a recompensas justas y a una mayor capacidad de movilidad en el mercado de trabajo. Además, puede contribuir a debilitar la discriminación en el trabajo. *c)* Sí, siempre que la frase se modifique a fin de expresar una idea como la siguiente: «apoyaran las iniciativas de los interlocutores de realzar la función que

corresponde a la formación en el ámbito del diálogo bipartito y de los convenios colectivos». *g)* Sí. Tal vez sea necesario mencionar lo siguiente: «promovieran la garantía de la calidad de dicha formación de manera que mejore el marco nacional de calificaciones». *h)* Sí. Tal vez habría que mencionar la necesidad de fomentar la gestión de los recursos humanos en las pequeñas empresas. *i)* Sí. Para los países en desarrollo se trata de la mayoría de los trabajadores. Posiblemente se necesite una sección especial dedicada a la economía informal y al sector rural y de los trabajadores por cuenta propia. *j)* Sí, pero para todos los trabajadores. *k)* Habría tal vez que centrarse también en la relación que existe entre la productividad y las calificaciones y estimular a los interlocutores sociales a explorar estas relaciones con el propósito de incrementar la eficiencia.

COSATU: *a)* a *j)* Sí, a reserva de los comentarios formulados respecto de la pregunta 6, sobre las formas apropiadas de financiar la formación, y respecto de la pregunta 9 sobre las TIC. Las comparaciones son una manera de estimular a los países a invertir en formación; el nuevo instrumento debería tratar esta cuestión. *a)* Deberían añadirse las calificaciones requeridas por las comunidades para el desarrollo social. *c)* El nuevo instrumento debería reflejar las observaciones contenidas en las conclusiones de la discusión general sobre desarrollo de recursos humanos relativas a la negociación colectiva y el diálogo social.

Suecia. *b)* Sí. Habría que destacar que la mayor parte del desarrollo de las calificaciones de una persona tiene lugar después de que ha dejado de estudiar y ha entrado en la vida laboral. Aunque parte del perfeccionamiento de las calificaciones laborales puede lograrse mediante la formación, el desarrollo más importante ocurre en el propio lugar de trabajo. Las orientaciones más valiosas y eficaces se dan en el lugar de trabajo durante el trabajo diario, sobre la base del intercambio entre trabajadores. *f)* Debería establecerse una distinción entre el desarrollo de las calificaciones relacionadas con el trabajo y las iniciativas de desarrollo elegidas personalmente. Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar que las competencias necesarias puedan adquirirse y desarrollarse. El desarrollo de las calificaciones para el trabajo, cuando va más allá de las necesidades y las demandas de la empresa, forman parte de las ambiciones de carrera del individuo y son de su propia responsabilidad. Cuanto mayor sea la responsabilidad que asuma el individuo para su propio desarrollo, mayor será el apoyo que necesitará para elegir su formación y planificar su carrera. *g)* Sí. Se prevé que probablemente una proporción cada vez más importante del desarrollo de las calificaciones para el trabajo de una persona se realizará mediante la formación en el lugar de trabajo. Esto se debe en parte a que las calificaciones básicas adquiridas durante los estudios y la formación universitaria envejecerán rápidamente y tendrán que ser reemplazadas por las nuevas calificaciones que se necesiten. *i)* Habría que señalar que las mujeres, por lo general, reciben menos formación en el lugar de trabajo que los hombres; los trabajadores con contratos de duración determinada, menos formación que los trabajadores con un contrato permanente; y que los asalariados de las pequeñas y medianas empresas (PYME) tienen menos oportunidades de recibir formación en el lugar de trabajo, así como de desarrollar calificaciones para el trabajo que los asalariados de las grandes empresas. Al mismo tiempo, las consecuencias de las recesiones recaen sobre las personas que están en desventaja desde el punto de vista de la educación.

Suiza. *a)* No, no sistemáticamente, y esta responsabilidad no incumbe solamente a los gobiernos. *d)* No, la negociación de dichos acuerdos debería ser la responsabilidad de los interlocutores sociales. *i)* Véanse los comentarios formulados en relación con la pregunta 5, *d)*.

UPS: *a)* No es el papel del gobierno. *b)* Sí, si bien el reconocimiento de dichas calificaciones debe ser detenidamente evaluado en función de la utilidad que tienen para el mercado de trabajo. *c)* Sí, si bien esto no debería ser un pretexto para la injerencia del Estado en las relaciones entre los interlocutores sociales ya sea en materia de formación, de diálogo tripartito o de negociación colectiva. *d)* Sólo con respecto a la formación básica. *e)* No, la formación de los trabajadores asalariados es, principalmente, responsabilidad del sector económico. *f)* El Estado debe reconocer el papel de las empresas. No debería interferir en la formación en el lugar de

trabajo, ya sea financieramente o de cualquier otra manera. *g)* y *h)* El gobierno no debería intervenir de esa manera si al hacerlo distorsiona la competencia en detrimento de los actores del mercado. La responsabilidad principal en ese campo corresponde a los actores económicos. *j)* No.

USS/SGB: *k)* Los países deberían ratificar el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140).

Ucrania. (FPU): *k)* Estimular a las empresas a ampliar la formación profesional en el lugar de trabajo.

Uganda. *g)* y *h)* En colaboración con los interlocutores sociales y el sector privado. *k)* Promover la formación en las nuevas tecnologías y facilitar la participación de los interlocutores sociales y otros organismos en la puesta en práctica de las actividades de formación.

Zimbabwe. *k)* Cuando proceda, promover la adquisición de varias calificaciones y la reconversión de los trabajadores que se preparan a trabajar por cuenta propia en previsión de una reducción de personal.

Cada apartado de la pregunta 10 cuenta con respuestas afirmativas de prácticamente todos los Estados Miembros. El apartado *f)*, que pregunta si el instrumento debería alentar a los gobiernos a reconocer la función que cumplen los interlocutores sociales, las empresas y cada trabajador, en colaboración con el gobierno, respecto de la promoción de las inversiones en el ámbito de la formación, es el que ha recibido más apoyo. Entre otras iniciativas mencionadas en el informe cabe citar: formar a los trabajadores en varios sectores de la empresa con el propósito de aumentar la productividad; alentar a los empleadores a invertir en recursos humanos; respaldar la formación en las pequeñas y medianas empresas; crear condiciones propicias para la formación en el lugar de trabajo; motivar a los trabajadores a seguir cursos de perfeccionamiento; promover la educación y la formación de todos los trabajadores, independientemente de las discapacidades; revisar la legislación existente sobre las obligaciones que tienen los empleadores respecto de la formación de los trabajadores que emplean; prestar especial atención a quienes han abandonado la escuela, a los trabajadores de edad, los desempleados, las minorías y a aquellas personas que tienen pocas oportunidades de entrar en el mercado de trabajo; reconvertir a los trabajadores empleados en sectores industriales que están en proceso de reestructuración; promover la formación basada en las competencias; y reconocer la experiencia. Pese al número de iniciativas mencionado, no quedaron de manifiesto pautas claras en cuanto a los tipos de iniciativas especificados.

VII. Marco para el reconocimiento y la homologación de las calificaciones

P. 11 *¿Debería alentar el instrumento a los gobiernos a que consideraran:*

- a) *el reconocimiento y la homologación de las calificaciones, incluido el principio de que se reconozcan y homologuen las calificaciones de cada persona, con independencia del lugar en que se hubieran obtenido;*

- b) *el marco jurídico e institucional, la función de los interlocutores sociales, el reparto de las responsabilidades, así como la financiación del reconocimiento y la homologación de las calificaciones;*
- c) *el reconocimiento del aprendizaje previo;*
- d) *otras cuestiones? (Sírvasse especificar.)*

Número total de respuestas: 95.

- a) *Número total de respuestas: 93. Afirmativas: 77. Negativas: 3. Otras: 13.*
- b) *Número total de respuestas: 90. Afirmativas: 82. Negativas: 0. Otras: 8.*
- c) *Número total de respuestas: 83. Afirmativas: 75. Negativas: 1. Otras: 7.*
- d) *Número total de respuestas: 30.*

Afirmativas: Alemania (a)), Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bahrein (b)), Barbados (b) y c)), Benin (a) a c)), Bolivia (a)), Botswana (b) y c)), Brasil, Burundi, Canadá (b) y c)), República Centroafricana, República Checa, Chile, China (a) a c)), Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador (a) a c)), Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos (a) a c)), Eslovaquia, España, Estonia (a) y b)), Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón (b) y c)), Ghana (a) a c)), Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría, India (a)), Indonesia, Iraq (a) a c)), Irlanda (a) a c)), Israel (b)), Kazajstán (b)), Kenya, Letonia, Lituania, Malasia, Malta, Mauricio (a) a c)), México (a) y c)), Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Omán (a) a c)), Países Bajos, Pakistán (b) y c)), Panamá (a) a c)), Papua Nueva Guinea (a) a c)), Perú, Polonia, Qatar (a) a c)), Reino Unido (b) y c)), Rumania (a) y b)), San Marino, Seychelles, Singapur (a) y b)), República Arabe Siria (a) a c)), Sri Lanka (a) a c)), Suecia, Suiza, Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía (a) y b)), Ucrania (a) a c)), Uganda (a) a c)), Venezuela, Yemen (a) y b)), Yugoslavia (a) a c)) y Zimbabwe,

Negativas: Alemania (d)), Barbados (a)), Benin (d)), Estonia (c)), Gabón (a)), Ghana (d)), Israel (a)), Uganda (d)) y Yugoslavia (d)).

Otras: Bahrein (a) y c)), Barbados (d)), Bélgica (a)), Botswana (a)), Bulgaria (d)), Canadá (a)), China (d)), Ecuador (d)), Emiratos Arabes Unidos (d)), Iraq (d)), Irlanda (d)), Israel (d)), Italia, Japón (a), b) y d)), Líbano, Luxemburgo, Mauricio (d)), México (a), b) y d)), República de Moldova, Omán (c) y d)), Pakistán (a)), Panamá (d)), Papua Nueva Guinea (d)), Portugal, Qatar (d)), Reino Unido (a)), Rumania (d)), República Arabe Siria (d)), Sri Lanka (d)), Sudáfrica y Ucrania (d)).

Alemania. BDA: a) a c) No, el reconocimiento y la homologación no deberían ser automáticos, sino dejarse en manos de los Estados Miembros. En estos procesos habría que determinar si las calificaciones son comparables en cuanto a contenido.

Australia. c) El reconocimiento del aprendizaje previo es una cuestión importante. El reconocimiento sistemático y a gran escala de los procesos de aprendizaje previos supone un ahorro significativo tanto para el Gobierno como para el individuo.

Bahrein. a) y c) Parece poco realista, dada la cantidad de instituciones de educación y formación que no cumplen las normas y criterios internacionales en materia de homologación.

Barbados. c) Para el reconocimiento del aprendizaje previo, el individuo debería asegurarse, antes de empezar los cursos, de que el lugar donde va a efectuar sus estudios está debidamente acreditado.

BEC: a) Los convenios colectivos y/o incentivos fiscales pueden ayudar a promover este tipo de sistema de homologación.

Bélgica. a) Debería reconocerse y homologarse la totalidad de las diversas calificaciones de los ciudadanos. El instrumento debería promover el derecho de acceso, evaluación, reconocimiento y homologación de las calificaciones para todos los trabajadores, tengan trabajo o no lo tengan, y hayan obtenido las calificaciones formal o informalmente. d) Gobierno Valón: Las autoridades públicas deberían gestionar el sistema de homologación en su totalidad.

Botswana. a) Debe suprimirse «con independencia del lugar en que se hubieran obtenido».

Bulgaria. d) Agréguese «reconocimiento de las calificaciones».

Canadá. a) Se trata de una cuestión compleja con respecto a la cual la OIT puede contribuir sensiblemente a través de la difusión de información sobre las prácticas óptimas.

República Checa. SPD ČR: d) Garantizar el reconocimiento mutuo de las calificaciones, basándose principalmente en criterios profesionales.

China. d) El instrumento debería alentar a los gobiernos a considerar el desarrollo del mercado de la formación.

Chipre. a) Sí, dentro del marco nacional para el reconocimiento y la homologación de las calificaciones.

PEO: b) El reconocimiento y la homologación de las calificaciones deben concebirse a través de un proceso tripartito, pero que debe dirigir y financiar el Estado.

SEK: a) y b) El reconocimiento y la homologación de calificaciones específicas es una cuestión que deben determinar los departamentos oficiales de cada Estado en cooperación con los interlocutores sociales.

Croacia. HUP: a) a c) Sí. d) Los servicios como la evaluación del aprendizaje previo son servicios de mercado que deben financiarse con cargo a recursos privados. La división de costos entre el empleador y el empleado es objeto de diálogo a nivel de empresa.

SSSH: a) a c) Sí. c) Los conocimientos y las calificaciones adquiridas informalmente deberían ser reconocidas y registradas en un historial de empleo del trabajador para aumentar su empleabilidad.

Dinamarca. Integrar a) y b) con c).

FTF: a) a d) Los gobiernos desempeñan un papel fundamental en el establecimiento de un marco normativo que fija las metas y la financiación. Los interlocutores sociales desempeñan un papel fundamental en lo que respecta a complementar y aplicar este marco, función que es respaldada mediante acuerdos colectivos. Este instrumento debería abordar los desafíos específicos que plantean la nueva organización del trabajo, que impone nuevos requisitos en materia de calificaciones, por ejemplo, respecto de la utilización de las TIC.

Ecuador. d) El instrumento debería alentar a los gobiernos a reconocer las calificaciones de los trabajadores migrantes a fin de que puedan acceder a los derechos dimanantes de la certificación.

CAPEIPE: b) No.

Emiratos Arabes Unidos. d) El instrumento debería alentar a los gobiernos a promover las iniciativas de los trabajadores.

Eslovaquia. KOZ SR: d) Introducir el reconocimiento internacional de la homologación de las calificaciones.

España. a) Sí, si bien será preciso establecer y precisar bien los conceptos utilizados. El reconocimiento y, en su caso, homologación de las calificaciones de cada persona dependerá de que éstas formen parte del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Tampoco está clara la frase «con independencia del lugar en que se hubieran obtenido». Si se refiere a las calificaciones obtenidas en un país dado, el reconocimiento y/u homologación de las calificaciones obtenidas en otro país estará en función de los acuerdos existentes entre países o en el ámbito regional o subregional. En lo que respecta a las calificaciones obtenidas en el puesto de trabajo, lo que importa es que un trabajador acredite de manera fehaciente que posee un estándar de competencia en un cierto nivel, relativo a una cualificación que forme parte del Catálogo o Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales propio del país del que se trate. b) Debería precisarse quién se va a hacer cargo total o parcialmente del coste del proceso, entre los diversos actores implicados.

Estados Unidos. USCIB: a) No, pero debería alentarse a los gobiernos a desarrollar una estrategia que tuviese como objetivo un mayor reconocimiento de las calificaciones adquiridas en otros lugares. b) No. c) Sí, en función de cuándo, dónde y cómo ha sido adquirida y de su aplicabilidad.

Finlandia. c) Sí, aunque esta cuestión debería centrarse más en el tema correspondiente.

Francia. b) Los gobiernos deberían conceder garantías legales completas al reconocimiento y a la homologación de las calificaciones de los trabajadores, dado que son cruciales para su acceso, mantenimiento, y regreso al trabajo. El reconocimiento y la homologación de las calificaciones pueden motivar a los trabajadores a seguir desarrollándolas durante su vida laboral.

MEDEF: b) El reconocimiento y la homologación de la experiencia laboral constituyen una responsabilidad compartida entre la empresa y el trabajador. Depende de la empresa el enfocar el desarrollo de aquellas calificaciones que garantizan una ventaja competitiva. Incumbe a los interlocutores sociales definir las calificaciones necesarias a nivel de sector, prever su evolución y determinar los mecanismos para su homologación y acceso, así como acordar los medios para desarrollarlos.

Ghana. GEA: d) El instrumento debería alentar a los gobiernos a considerar la elaboración de un marco de formación para facilitar y conceder mayor flexibilidad a las disposiciones en materia de formación y reglamentación y para permitir más facilidad de movimiento y de transferencias bancarias entre cursos, programas e instituciones.

India. EAR: a) a c) Sí. d) Deberían facilitarse listas de personas con calificaciones homologadas relacionadas con sectores específicos a empresas del sector correspondiente.

EFI: a) a c) Sí.

IMC: b) Sólo el marco jurídico e institucional. a) y c) No.

Iraq. d) El desarrollo de un sistema integrado de evaluación para determinar el nivel de las calificaciones de los individuos.

Irlanda. d) En muchos países, los sistemas actuales de ejecución no están adaptados de manera óptima al aprendizaje permanente. El modelo que sigue predominando es el de la asistencia durante la jornada completa, en «horario de oficina». Debe tomarse en consideración el desarrollo de sistemas de ejecución más flexibles con respecto al horario de apertura, los cursos modulares y la enseñanza abierta y a distancia.

Israel. d) La acreditación.

Italia. *d)* Hay que admitir la función esencial que desempeñan los interlocutores sociales en la resolución del problema del reconocimiento y la homologación de las calificaciones adquiridas en el lugar de trabajo (enseñanza distinta a la oficial).

Japón. *a)* Es necesaria una explicación del concepto de reconocimiento y homologación de las calificaciones. *b)* El papel de los interlocutores sociales debería aclararse con respecto a *a)*. *d)* Hay que determinar la responsabilidad de los gobiernos en el reconocimiento y en la homologación de calificaciones.

JTUC-RENGO: *a)* a *d)* Sí.

Líbano. *a)* a *d)* La expresión «alentar a los gobiernos a que consideraran» plantea la cuestión de la naturaleza de dicho aliciente. *a)* El reconocimiento conlleva la evaluación en función de criterios específicos. También debería tomarse en consideración hasta qué punto los Estados reconocen las calificaciones obtenidas en otros países. *b)* La autoridad competente debería establecer criterios específicos para el reconocimiento de las calificaciones, que también debería definir el marco necesario para el reconocimiento. ¿Qué significa la expresión «financiación del reconocimiento y la homologación de las calificaciones»? La homologación de las calificaciones debe determinarla cada Estado a la luz del marco jurídico e institucional que establezca al respecto. *d)* El reconocimiento de las calificaciones debe estar vinculado al proceso de evaluación.

FCCIA: *a)* No.

Luxemburgo. *a)* La introducción de una «guía de formación» donde figure toda la formación recibida por una persona para poder evaluar mejor sus calificaciones, será de ayuda para las empresas, las agencias de colocación y para quienes busquen trabajo. *b)* Podría resultar útil disponer de una «carta de formación» en la que se enumeraran los derechos y obligaciones de las personas que buscan trabajo y desean recibir formación con cargo a fondos públicos.

Marruecos. FCCIS: Sí.

Mauricio. *d)* Crear bases de datos regionales con la oferta de calificaciones y formación.

México. *a)* Una política moderna de desarrollo de los recursos humanos y la formación debe incluir el reconocimiento de las calificaciones, independientemente de que se hayan obtenido en un sistema de educación institucional, en instituciones privadas o en el lugar de trabajo. *b)* La financiación conjunta entre el sector público y los empleadores es un requisito previo para establecer un sistema nacional de homologación de calificaciones profesionales. *d)* El instrumento debería alentar a los gobiernos a asentar las bases de una política de formación nacional basada en el reconocimiento y la homologación de calificaciones y conocimientos obtenidos en el lugar de trabajo y en la vida cotidiana.

República de Moldova. *a)* a *c)* Los criterios de competencia deberían cumplir con los requisitos del sector, así como de las instituciones de educación y formación.

Nigeria. *a)* Sí, si las calificaciones cumplen con la normativa nacional.

Nueva Zelandia. *b)* Sí; aunque habría que tomar en consideración la entrada en el mercado del trabajo desde el sistema escolar y la transición de la inactividad laboral al mercado de trabajo.

Omán. *c)* Sí, de acuerdo con el marco nacional de homologación. *d)* El papel de la OIT respecto de la ayuda a los países que están desarrollando un marco para el reconocimiento y la homologación de las calificaciones.

Países Bajos. VNO-NCW: *a)* a *c)* Puede aceptarse que los gobiernos inviertan en el desarrollo de métodos de evaluación y permitan a los interlocutores sociales y a las instituciones docentes que los utilicen. El control de calidad de las instituciones responsables de tareas de

evaluación y reconocimiento también puede ser función del gobierno, compartida quizás con los interlocutores sociales. No obstante, esta cuestión puede sugerir que una persona tiene derecho a ser evaluada en todo momento y por cualquier motivo. Debe quedar muy claro que servicios como la evaluación del aprendizaje previo son servicios de mercado que, en un principio, deben financiarse con cargo a los recursos privados. La división de costos entre el empleador y el empleado debe ser objeto de diálogo a nivel de compañía. Los acuerdos sectoriales o los incentivos fiscales pueden servir de apoyo a las actividades de evaluación y reconocimiento.

b) Este apartado debería definir con más precisión las responsabilidades del gobierno y de los interlocutores sociales.

Unie mhp: *d)* Los gobiernos deberían reconocer la educación obtenida en otros países.

Pakistán. a) La frase «con independencia del lugar en que se hubiera obtenido» debería puntualizarse añadiendo la necesidad de crear un marco jurídico para la homologación que permita un reconocimiento formal de las calificaciones, de conformidad con el apartado *a)* de la sección IX.

EFP: *a)* Sí. *c)* Sí, incluida la formación no oficial.

Panamá. d) El establecimiento de un marco nacional para evaluar y homologar las calificaciones que son transferibles y están reconocidas en varios sectores, industrias, empresas y centros docentes, ya sean públicos o privados. El desarrollo de estructuras de gestión horizontales que permitan la transferencia de algunas responsabilidades de gestión a los trabajadores y lleven al reconocimiento de nuevas calificaciones y mejores sistemas de remuneración.

Papua Nueva Guinea. d) Debería incluirse la evaluación y homologación de las calificaciones de los gestores a distintos niveles de gestión.

Portugal. b) El aprendizaje permanente debería estar financiado por diversas fuentes, en especial por el Estado, las familias, las empresas, la sociedad civil. También debe tenerse presente la dualidad derecho/deber respecto del aprendizaje. La educación obligatoria es responsabilidad principal del Estado, pero los individuos y otros copartícipes también deben hacerse responsables del aprendizaje permanente.

CCP: *a)* Sí, en función de las dificultades mencionadas en la respuesta a la pregunta 10, *b)*. *b)* Sí, en función de las dificultades relativas a los costos de aplicación y funcionamiento del sistema. Cualquier sistema debe garantizar el reconocimiento y la homologación de todas las calificaciones adquiridas a través de medios formales, informales y no institucionales.

CIP: *b)* No debería hacerse referencia a los interlocutores sociales puesto que estas cuestiones dependen directamente de las condiciones nacionales de cada país.

Qatar. d) El instrumento debería alentar a los gobiernos a crear un sistema para el reconocimiento de las calificaciones.

Reino Unido. a) Esto está relacionado con la pregunta 10, *a)*. Hay campo de aplicación para un marco de reconocimiento y homologación de calificaciones, pero para resultar creíble, debe ser fácil de entender y ser aceptado de forma generalizada. No cabe duda de que las personas obtienen nuevas calificaciones de muchas maneras, lo que las hace difíciles de homologar y de comprobar. La necesidad de reconocer las calificaciones debe contrarrestarse con la facilidad con la cual pueden registrarse y reconocerse. *b)* Sí, pero los papeles de los coparticipantes también deben tomarse en consideración. *c)* Sí, en función de las observaciones formuladas en relación con el apartado *a)*.

Rumania. d) Las calificaciones, particularmente aquellas calificaciones obtenidas de manera informal o no institucional, deberían reconocerse no sólo a escala nacional, sino también internacional.

Federación de Rusia. FNPR: a) a c) Sí.

República Árabe Siria. *d)* Conceder prioridad a las personas cualificadas en algunas áreas.

Sri Lanka. *d)* Promover mecanismos que interrelacionen los distintos métodos y programas de formación.

Sudáfrica. Véanse las observaciones formuladas respecto de la pregunta 6, *d)* y de la pregunta 10, *b)*. No se trata de fines en sí mismos, son medios hacia otros objetivos y éstos deberían destacarse explícitamente.

COSATU: Las *Conclusiones* adoptadas en la 88.^a reunión de la CIT indican que «se ha de reconocer el derecho de cada trabajador a la evaluación, reconocimiento y certificación de la experiencia y competencias adquiridas en el trabajo, la sociedad o por medio de una capacitación formal e informal». Esto debería reflejarse plenamente en el nuevo instrumento.

Suecia. *a)* Sí. Una actitud más abierta al aprendizaje previo y a las combinaciones de distintos tipos de aprendizaje y educación, en el contexto tanto de la admisibilidad como del reconocimiento de las calificaciones, guarda mucha relación con la promoción del aprendizaje permanente. Es muy importante que todos los conocimientos y experiencia sean reconocidos y aprovechados, independientemente de que procedan de la educación/formación formal o del aprendizaje adquirido en el día a día del lugar de trabajo. Así pues, tal vez haya buenos motivos para reflexionar en la enseñanza superior sobre lo que podría denominarse «nexo profesional». *b)* Sí, los métodos para evaluar el aprendizaje basado en la experiencia son esenciales para el desarrollo del aprendizaje permanente. Es importante agilizar la elaboración perfeccionada de los instrumentos de homologación, principalmente para el desarrollo profesional. Los interlocutores sociales tienen un importante papel que desempeñar a este respecto.

Suiza. *a)* Sí, por ejemplo, el sistema para el reconocimiento de calificaciones en la Unión Europea. No obstante, es importante fijar unos criterios mínimos para el reconocimiento internacional de las calificaciones. *b)* Es importante que todos los actores participen, no sólo los interlocutores sociales.

UPS: *a)* Esto no es sólo responsabilidad del Estado. *b)* Es posible, pero también puede planificarlo el sector privado. *c)* El Gobierno puede promover este proceso pero la financiación debe seguir siendo privada.

Ucrania. *d)* El reconocimiento y formación obtenidos a través de estudios independientes, o en centros no reconocidos por el Estado.

Las respuestas de la mayor parte de los Estados Miembros son afirmativas respecto de todos los apartados de esta pregunta. Algunas indican que la homologación de las calificaciones debería determinarlas cada Estado, de conformidad con su marco jurídico e institucional. Otras señalan el papel de los interlocutores sociales en la homologación y el reconocimiento de las calificaciones, la creación de bases de datos regionales sobre la oferta de calificaciones y de formación, el reconocimiento de las calificaciones obtenidas en otros países, y la promoción de mecanismos de interrelación entre distintos métodos y programas de formación. Aunque se mencionan diversas cuestiones, no se ponen de manifiesto pautas claras respecto de las cuestiones especificadas.

VIII. Formación con miras al trabajo decente y la inclusión social

P. 12 *¿Debería reconocer el instrumento:*

- a)* la función primordial de los gobiernos en lo que atañe a la formación de las personas que tienen necesidades especiales a fin de desarrollar y aumentar su empleabilidad;

- b) *la función de los interlocutores sociales a efectos de la reincorporación de estas personas a la fuerza de trabajo;*
- c) *la participación de los interlocutores sociales, las autoridades locales y las comunidades y asociaciones locales en la puesta en práctica de los programas destinados a estas personas?*

Número total de respuestas: 93.

a) *Número total de respuestas: 90. Afirmativas: 87. Negativas: 0. Otras: 3.*

b) *Número total de respuestas: 89. Afirmativas: 85. Negativas: 0. Otras: 4.*

c) *Número total de respuestas: 90. Afirmativas: 86. Negativas: 0. Otras: 4.*

Afirmativas: Alemania, Argelia, Argentina, Australia (*b*) y (*c*)), Austria, Bahrein, Barbados, Bélgica (*b*) y (*c*)), Benin, Bolivia (*a*)), Botswana, Brasil, Burundi, Canadá, República Centroafricana, República Checa (*a*) y (*c*)), Chile, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia (*a*)), Francia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría, India (*c*)), Indonesia, Iraq, Irlanda, Israel (*b*) y (*c*)), Italia, Japón, Kazajstán (*a*)), Kenya, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Malta (*a*) y (*b*)), Mauricio, México (*a*) y (*c*)), República de Moldova (*a*)), Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, Polonia, Portugal (*a*)), Qatar, Reino Unido (*a*) y (*b*)), Rumania (*b*) y (*c*)), San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia (*b*) y (*c*)), Suiza, Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Venezuela, Yemen, Yugoslavia y Zimbabwe.

Negativas: Ninguna.

Otras: Australia (*a*)), Finlandia (*b*) y (*c*)), México (*b*)), República de Moldova (*b*) y (*c*)), Portugal (*b*) y (*c*)), Reino Unido (*c*)), Rumania (*a*) y Suecia (*a*)).

Alemania. BDA: b) Sí, pero se deberían crear condiciones que hicieran posible la integración de personas con necesidades especiales en el mercado general de trabajo. Sería deseable impartir formación en áreas comerciales específicas y proporcionar cursos para jóvenes que tienen aptitudes prácticas.

Australia. a) Australia no tiene preferencias en esta etapa. La expresión grupos con «necesidades especiales» incluye a las mujeres, los trabajadores rurales, las personas con discapacidades, los trabajadores de edad, los desempleados de larga duración, los jóvenes, los trabajadores migrantes y los trabajadores escasamente calificados. El sistema de aprendizaje y formación permanente debería intentar atender las necesidades de estos grupos. Para los casos en que existieran otros destinatarios, no debería establecerse una función del Gobierno demasiado restringida.

ACTU: *a)* Sí.

Austria. a) La formación de las personas con necesidades especiales debería servir además para ampliar su desarrollo personal. b) Los interlocutores sociales también deberían cumplir una función en lo que atañe a la formación inicial y la integración inicial de los grupos de este tipo.

Barbados. BEC: b) La función de los interlocutores sociales debería ser voluntaria.

República Checa. SPD ČR: Crear condiciones para la formación de todas las personas, incluidas las que tienen necesidades especiales.

Croacia. HUP: c) Se debería alentar la participación de los interlocutores sociales, las autoridades locales, las comunidades y asociaciones locales.

Dinamarca. b) En relación con los grupos vulnerables, también se debería incluir a las empresas.

Estados Unidos. USCIB: a) Sí, pero debe guardar relación con los puestos de trabajo disponibles. b) y c) Sí.

AFL-CIO. a) Es indispensable que en las actividades de desarrollo de los recursos humanos se tengan en cuenta las personas con necesidades especiales y que se les garantice un acceso equitativo a las oportunidades de formación. b) Sí.

Francia. a) El Estado debería financiar la formación de esas personas para que pudieran adquirir y mantener un nivel de empleabilidad. También se debería pedir a los interlocutores sociales que contribuyeran a financiar su formación, habida cuenta de que esas personas deberían, en la medida de lo posible, estar en condiciones de conseguir un puesto de trabajo. Las organizaciones privadas, como por ejemplo, las organizaciones sin fines de lucro, y las organizaciones administradas en colaboración con los interlocutores sociales podrían poner en práctica este tipo de programas.

Hungría. a) a c) Sí, pues la disposición apunta a la discriminación positiva de los grupos con necesidades especiales.

India. EAR, EFI e IMC: a) a c) Sí.

Iraq. a) a c) Sí, siempre y cuando se aclare la expresión «exclusión social» que figura en la pregunta 13.

Irlanda. Las medidas para abordar las necesidades en materia de formación y de mercado del trabajo relativas a las personas con discapacidades deberían centrarse en integrar los servicios para las personas con discapacidades con los servicios de orden general y más corrientes, incluidos los servicios de colocación.

Japón. b) Es preciso explicar brevemente la frase «la reincorporación de estas personas a la fuerza de trabajo».

JTUC-RENGO. a) a c) La definición de empleabilidad debería ser lo suficientemente amplia para brindar oportunidades de aprendizaje y formación a fin de que los trabajadores puedan prepararse para una gama de oportunidades de empleo a lo largo de su vida.

Líbano. CCCIA: a) Al final de la oración, agregar la frase «y alentar a las empresas activas a integrarlos...».

Marruecos. FCCIS: Sí.

México. b) La función de las asociaciones civiles y las organizaciones no gubernamentales es decisiva.

República de Moldova. Los gobiernos también deberían adoptar medidas para ofrecer la orientación profesional a esas personas.

Omán. c) Sí, pero dentro del marco de las políticas nacionales en materia de desarrollo de los recursos humanos.

Países Bajos. Unie mhp: b) Sí, pero los interlocutores sociales no deberían tener la responsabilidad principal.

Pakistán. a) Debería reformularse la pregunta y agregar la palabra «facilitar» antes de «la formación».

EFP: a) Sí. b) No, agregaré otra carga a las empresas y pondrá en peligro la liquidez de muchas de ellas.

Portugal. b) y c) Las medidas para facilitar la integración social y profesional de estas personas deben tener en cuenta las diferentes situaciones y necesidades. Deberían abarcar acciones destinadas al desarrollo personal y profesional (información, evaluación, orientación profesional y desarrollo de las calificaciones interpersonales y técnicas) y la integración en el mercado de trabajo (apoyo para la creación de empleo por cuenta propia o a la contratación por empresas ya establecidas). Es preciso adoptar otras medidas, destinadas a los empleadores y al público en general, por ejemplo, actividades de información y promoción respecto de los grupos con necesidades especiales.

CCP: b) Sí, los interlocutores sociales cumplen una función siempre y cuando ésta esté estrechamente relacionada con los servicios públicos de empleo. c) La participación de los interlocutores sociales debería ser voluntaria.

CIP: a) El instrumento no debería reconocer la función principal de los gobiernos porque esta formulación implicaría que las empresas también tienen responsabilidades en este campo. b) El instrumento no debería reconocer la función de los interlocutores sociales en la integración de las personas con necesidades especiales. Algunas de estas personas logran incorporarse al mercado de trabajo sin asistencia, mientras otras necesitan condiciones especiales para integrarse a la vida activa, y los gobiernos deberían ser responsables de esas condiciones.

CGTP-IN: a) a c) Se deberá subrayar la función de las empresas en la reintegración de las personas con necesidades especiales porque son las empresas las que crean puestos de trabajo.

Reino Unido. b) y c) En aras de la coherencia, en estos apartados se debería reconocer la función de los interlocutores sociales y los interlocutores de la sociedad civil pertinentes en la integración de las personas con necesidades especiales y la puesta en práctica de programas para esas personas.

Rumania. a) Los gobiernos deberían promover medidas para reducir la marginación, la exclusión y la pobreza de los desempleados de larga duración y las personas con necesidades especiales.

Federación de Rusia. FNPR: a) a c) Sí.

Sudáfrica. a) a c) Sí. Véanse los beneficiarios enumerados en la respuesta a la pregunta 2.

COSATU: a) El instrumento debería proporcionar orientación específica a los gobiernos sobre cómo deberían llevar a la práctica la formación para las personas con necesidades especiales. b) y c) Sí, el instrumento debería especificar la formación con miras al desarrollo social (servicios sociales básicos, infraestructura, derechos de los trabajadores, derechos sobre la tierra, protección de los consumidores y del medio ambiente, acceso al crédito, etc.) como objetivo decisivo del desarrollo de los derechos humanos.

Suecia. a) A fin de promover la inclusión de ciertos grupos, es preciso encontrar la pedagogía más adecuada basada en los diferentes niveles de calificaciones, aptitudes técnicas, etc.

Suiza. b) Sí, pero los interlocutores sociales no son los únicos responsables en esta área.

UPS: b) Sí, en relación con la capacitación.

USS/SGB: a) a c) Se debería hacer especial hincapié en las medidas orientadas a los jóvenes, las mujeres y los trabajadores migrantes.

En la inmensa mayoría de las respuestas se manifiesta acuerdo con todos los aspectos de esta pregunta. Los comentarios reflejan la necesidad de que los gobiernos asuman la responsabilidad principal en lo que atañe a la formación de las personas que tienen necesidades especiales, con la ayuda de los interlocutores sociales, a los efectos de la reincorporación de esas personas a la fuerza laboral. Se pide la adopción de medidas en materia de información y de promoción en relación con los grupos con necesidades especiales, destinadas tanto a los empleadores como al público en general.

P. 13 *¿Debería promover el instrumento una mejora del acceso universal a la educación y a la formación permanentes con objeto de prevenir y combatir la exclusión social, y de contribuir a que las personas con necesidades especiales consigan un trabajo decente?*

Número total de respuestas: 89.

Afirmativas: 84. Alemania, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Barbados, Benin, Bolivia, Botswana, Brasil, Burundi, Canadá, República Centroafricana, República Checa, Chile, China, Chipre, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Irlanda, Israel, Kazajstán, Kenya, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Malta, Mauricio, República de Moldova, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suiza, Suriname, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Venezuela, Yemen, Yugoslavia y Zimbabwe.

Negativas: Ninguna.

Otras: 5. Costa Rica, Dinamarca, Italia, México y Sudáfrica.

Costa Rica. El instrumento debería promover el derecho a la educación, puesto que la educación es una fuente de bienestar económico y social.

Croacia. SSSH: Sí. El instrumento debería definir el acceso al aprendizaje permanente como un derecho universal.

Dinamarca. Véanse las respuestas a las preguntas 4, 5 y 6.

Estados Unidos. USCIB: Sí.

Irlanda. Véase la respuesta a la pregunta 12.

Italia. Se necesita un cambio significativo en los sistemas nacionales en vigor en materia de aprendizaje y de formación a fin de lograr flexibilidad, lo que permitirá que todas las personas tengan acceso a oportunidades de aprender a lo largo de su vida.

Japón. JTUC-RENGO: Sí. No se deberían ignorar otros factores relacionados con la formación, como facilitar dependencias para el cuidado de los niños.

Líbano. Esto requiere brindar especial atención a los desempleados de larga duración.

Marruecos. FCCIS: Sí.

México. Como en el caso de la pregunta 5, la expresión «trabajo decente» no debería utilizarse pues se trata de un concepto que no existe en la legislación y puede crear confusión.

Países Bajos. Sí, particularmente en lo que respecta a las TIC.

Reino Unido. Sí, pero se debería incluir este texto en la sección III. *Objetivo, campo de aplicación y definición*, y agregar una frase final que dijera «y ayudar a conseguir trabajo decente a todas las personas, incluidas las personas con necesidades especiales».

Federación de Rusia. FNPR: Sí.

Sudáfrica. Habida cuenta de que una gran parte de la población de los países en desarrollo está dentro de esta categoría, recomendamos que se incluya un párrafo especial sobre la formación para el desarrollo social como elemento explícito y gratuito de toda estrategia de desarrollo de los recursos humanos. Hay un novedoso discurso internacional sobre cómo proporcionar elementos valiosos a los pobres para que puedan mejorar no sólo sus ingresos presentes sino sus ingresos futuros. El desarrollo de los recursos humanos es «un activo productivo» fundamental y ha de subrayarse como tal. El Banco Mundial ha realizado una importante cantidad de actividades en este campo.

COSATU: La función de la formación a la hora de luchar contra la exclusión social y promover el trabajo decente es sumamente importante y se debería destacar en todo el nuevo instrumento. Sin embargo, no basta con impartir formación para lograr la inclusión social. Por ejemplo, es fundamental proporcionar instalaciones para el cuidado de los niños a fin de que los padres puedan participar en la formación. En las *Conclusiones* adoptadas en la 88.^a reunión de la CIT se establece que «se debería prevenir activamente toda posibilidad de discriminación encubierta. Por ejemplo, el auge del sector de los servicios en el que la proporción de mujeres es más alta en general, suele requerir mayores calificaciones en la esfera de la comunicación y de la solución de problemas que no siempre reciben un reconocimiento explícito». El instrumento debería abordar esta cuestión concretamente.

Todas las respuestas coincidieron en que el instrumento debería promover una mejora del acceso a la educación y la formación permanentes para todos a fin de prevenir y combatir la exclusión social y ayudar a que las personas con necesidades especiales consigan un trabajo decente.

¿Debería especificar el instrumento cuáles son los grupos con necesidades especiales, o bien debería dejar esta tarea a la legislación y la práctica nacionales?

P. 14

Número total de respuestas: 91.

El instrumento debería especificar cuáles son los grupos con necesidades especiales.

Afirmativas: 36. Argentina, Austria, Barbados, Bolivia, Botswana, Burundi, República Centroafricana, China, Croacia, El Salvador, Eslovaquia, Filipinas, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Indonesia, Kazajstán, Letonia, Mauricio, México, República de Moldova, Myanmar, Namibia, Panamá, Papua Nueva Guinea, San Marino, Seychelles, Singapur, Sri Lanka, Suecia, Togo, Uganda, Venezuela y Yugoslavia.

La definición debería hacerse en el marco de la legislación y la práctica nacionales.

Afirmativas: 49. Alemania, Argelia, Australia, Benin, Brasil, Canadá, República Checa, Chile, Chipre, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Egipto, Emiratos Arabes Unidos, España, Estonia, Finlandia, Francia, Honduras, India, Iraq, Israel, Italia, Japón, Kenya, Líbano, Lituania, Malasia, Malta, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Pakistán, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, República Arabe Siria, Suiza, Suriname, Turquía, Ucrania, Yemen y Zimbabwe.

Otras observaciones: 6. Bahrein, Dinamarca, Hungría, Irlanda, Sudáfrica y Túnez.

Australia. Sería útil dar ejemplos de grupos con necesidades especiales, pero debería dejarse en claro que cada Estado Miembro debe confeccionar su propia lista sobre la base de sus propias circunstancias.

Austria. BAK y ÖGB: Se deberían indicar los grupos íntegramente y se deberían tomar en consideración las condiciones regionales y en materia de política del mercado de trabajo.

Bahrein. La legislación y la práctica de cada país se ha de tener en cuenta a la hora de idear una política general en el ámbito internacional, sin embargo, el instrumento puede especificar grupos con necesidades especiales como referencia para la consulta.

Barbados. CTUSAB: Esto podría determinarse mejor mediante la legislación y la práctica nacionales.

Bélgica. Gobierno Valón: debería dejarse que este aspecto quede regido por la legislación y la práctica nacionales.

República Centroafricana. El instrumento debería determinar los grupos con necesidades especiales, pero la lista debería completarse en el marco de la legislación y la práctica nacionales.

República Checa. SPD ČR: El instrumento debería especificar grupos con necesidades especiales.

Chipre. PEO: El instrumento podría hacer referencia a grupos especiales, pero la legislación y la práctica nacionales permiten enumeraciones más específicas.

Croacia. HUP: No, la lista de los grupos debería elaborarse en el ámbito nacional.

SSSH: El instrumento debería definir grupos con necesidades especiales y prever que en el marco de la legislación nacional se definiera una lista más amplia.

Dinamarca. El instrumento no debería especificar grupos con necesidades especiales.

FTF: El instrumento debería especificar grupos con necesidades especiales.

Confederación de Sindicatos de Dinamarca (LO): El instrumento debería especificar grupos con necesidades especiales.

Ecuador. Debería dejarse que este aspecto quede regido por la legislación y la práctica nacionales, pero sería útil que la lista de grupos especiales figurara en la recomendación que debe utilizarse como referencia.

Eslovenia. ZDS: Debería dejarse que la especificación de los grupos con necesidades especiales quede regida por la legislación y la práctica nacionales.

Estados Unidos. USCIB: Debería dejarse que ese aspecto quedara regido por la legislación y la práctica nacionales.

Francia. La determinación precisa de los grupos de población destinatarios se puede dejar a criterio de cada país. No obstante, en el instrumento se puede mencionar las principales categorías de grupos potencialmente interesados: las personas con discapacidades, las mujeres solteras con responsabilidades familiares, los jóvenes en situación difícil, las minorías étnicas, los grupos que viven en determinados territorios o que realizan determinadas actividades.

Gabón. Confederación de Empleadores de Gabón (CPG): Debería dejarse que este aspecto quede regido por la legislación y la práctica nacionales.

Ghana. GEA: Debería dejarse que este aspecto quede regido por la legislación y la práctica nacionales.

Grecia. SEV, Confederación General de Trabajadores Griegos (GSEE) y, Confederación Nacional del Comercio Helénico (ESEE): Debería dejarse que este aspecto quede regido por la legislación y la práctica nacionales.

Hungría. Es necesario especificar los grupos en situación desfavorable (como los parcialmente discapacitados, los desempleados de larga duración, las personas con escaso nivel de instrucción y las que viven en las zonas menos desarrolladas). No obstante, son los especialistas de los países interesados quienes pueden determinar mejor los grupos destinatarios apropiados para los programas de acción.

Irlanda. Los gobiernos deberían elaborar un marco jurídico global para abordar las desigualdades y luchar contra la discriminación en el lugar de trabajo. Estas leyes deberían estar apoyadas por una autoridad que hiciera respetar las leyes efectivamente.

Japón. JTUC-RENGO: El instrumento debería determinar grupos con necesidades especiales pero la lista de grupos debería ser flexible.

Marruecos. FCCIS: Sí.

Mauricio. FSCC: Debería dejarse que ese aspecto quede regido por la legislación y la práctica nacionales.

México. El instrumento debería especificar grupos con necesidades y exigencias especiales y las disposiciones encuadradas en la legislación y la práctica nacionales deberían complementarlo.

Nueva Zelandia. Debería dejarse que ese aspecto quede regido por la legislación y la práctica nacionales. No obstante, el instrumento puede incluir directrices que permitan a los miembros identificar los grupos con necesidades especiales. Por ejemplo, grupos que carecen de la alfabetización básica y las calificaciones elementales de cálculo aritmético, y grupos en situación de desempleo de larga duración.

Países Bajos. Se pueden mencionar varios ejemplos concretos pero debería dejarse que ese aspecto quede regido por la legislación y la práctica nacionales.

VNO-NCW: La lista de grupos posibles es interminable, así pues, el instrumento debería mencionar sólo algunos ejemplos y dejar que los detalles queden regidos por la práctica nacional.

Pakistán. EFP. Debería dejarse que ese aspecto quede regido por la legislación y la práctica nacionales.

Perú. CCL: El instrumento debería especificar cuáles son los grupos con necesidades especiales.

Polonia. Aunque debería dejarse que este aspecto quede regido por la legislación y la práctica nacionales, cabe mencionar categorías generales de personas con necesidades especiales, como ilustración de los problemas específicos en relación con los cuales se insta a los gobiernos a actuar.

Portugal. CGTP-IN: El instrumento debería especificar cuáles son los grupos con necesidades especiales.

Reino Unido. El instrumento puede ofrecer ciertas directrices, pero, de ser pertinente, la definición de las necesidades especiales debería dejarse en manos de los gobiernos.

Federación de Rusia. FNPR: El instrumento debería especificar cuáles son los grupos con necesidades especiales.

ZDODS: El instrumento debería especificar cuáles son los grupos con necesidades especiales.

Sri Lanka. EFC: No. El instrumento debería permitir que la especificación de los grupos quede regida por la legislación y la práctica nacionales.

LJEWU: No. Debería dejarse que ese aspecto quede regido por la legislación y la práctica nacionales.

Sudáfrica. Se debería alentar a los gobiernos a atender esas necesidades.

COSATU: El instrumento debería especificar cuáles son los grupos con necesidades especiales como se determinan en las *Conclusiones* adoptadas por la 88.^a reunión de la CIT.

Suecia. Remitirse a las observaciones sobre el apartado i) de la pregunta 10.

Túnez. El instrumento podría especificar cuáles son los grupos con necesidades especiales o bien podría dejarse que ese aspecto quedara regido por la legislación y la práctica nacionales.

Ucrania. FPU: Los grupos deberían figurar en una lista en el instrumento, pero se deberían tener en cuenta la legislación y la práctica nacionales.

Uganda. El instrumento debería especificar cuáles son los grupos con necesidades especiales, por ejemplo, las mujeres, las personas con discapacidades, las personas de edad, los niños y los jóvenes. No obstante, debería brindarse la libertad de ampliar la lista en el marco de la legislación y la práctica nacionales.

De todas las respuestas se desprende que es importante determinar los grupos con necesidades especiales a fin de impartir formación con miras al trabajo decente y la inclusión social. Sin embargo, no hay consenso en cuanto a si el instrumento debería especificar cuáles son esos grupos o si debería dejarse que ese aspecto quedara regido por la legislación y la práctica nacionales. Las respuestas de la mayoría de los Estados Miembros indican que debería dejarse que ese aspecto quedara regido por la legislación y la práctica nacionales. Muchos consideran que la lista podría ser interminable y que los miembros estarían en mejores condiciones de determinar los grupos específi-

cos de sus respectivos países. En algunas respuestas se propone que el instrumento bosqueje en general la serie de grupos con necesidades especiales, pero que debía elaborarse una lista más amplia en el marco de la legislación y la práctica nacionales. El párrafo que figura a continuación, extraído de las *Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos*, adoptadas en la 88.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, ofrece ciertas directrices complementarias sobre esta cuestión.

La educación y la formación de alta calidad son instrumentos poderosos para mejorar las condiciones sociales y económicas, y para prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación, en especial en el empleo. Para ser eficaces, han de abarcar a todas las personas, incluidos los grupos desfavorecidos. Por consiguiente, han de adecuarse estrechamente a las necesidades de las mujeres y las personas con necesidades especiales, como los trabajadores rurales, las personas discapacitadas, los trabajadores de edad, los que se encuentran en situación de desempleo de larga duración, incluidos los trabajadores poco calificados, los jóvenes, los trabajadores migrantes y los trabajadores despedidos como consecuencia de programas de reforma económica o de una reestructuración industrial o de su empresa. Para atender las necesidades de estos grupos, en especial de los jóvenes, debería ofrecerse y desarrollarse sistemáticamente el acceso a una combinación de enseñanza académica y formación en el lugar de trabajo y fuera de éste porque permite conseguir resultados eficaces y aumenta las oportunidades de ingresar en el mercado de trabajo³.

IX. Proveedores de formación

¿Debería alentar el instrumento a los gobiernos a que promovieran la diversidad en el suministro de formación y a que desarrollaran marcos reglamentarios flexibles que se ajustaran a las condiciones nacionales y abarcaran las prestaciones formales e informales, la enseñanza y la formación en el lugar de trabajo, incluido el aprendizaje, así como un mejor aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación para el aprendizaje y la formación?

P. 15

Número total de respuestas: 91

Afirmativas: 85. Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Barbados, Benin, Bolivia, Botswana, Brasil, Burundi, Canadá, República Centroafricana, República Checa, Chile, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, India, Indonesia, Iraq, Irlanda, Israel, Japón, Kazajstán, Kenya, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Malta, Mauricio, México, República de Moldova, Myanmar, Namibia, Nicaragua,

³ *Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.^a reunión, Ginebra, 2000 (reproducidas como anexo I al documento de la OIT: *Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento*, Informe IV (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.^a reunión, Ginebra, 2003), párrafo 6.

Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, Polonia, Qatar, Reino Unido, Rumania, San Marino, Seychelles, Singapur, República Árabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Venezuela, Yemen, Yugoslavia y Zimbabwe.

Negativas: 1. Cuba

Otras: 5. Francia, Italia, Luxemburgo, Portugal y Suiza.

Alemania. BDA: Sí, aunque hay que evitar que la reglamentación sea excesivamente rigurosa.

Austria. Esas disposiciones deberían ampliarse a fin de incluir a los proveedores de formación complementaria.

Barbados. BEC: Los gobiernos no deberían tener el monopolio de la formación. Debería existir una oferta de proveedores de formación y es preciso establecer unas reglas uniformes para los proveedores privados. Esas cuestiones deberían debatirse en estrecha consulta con los interlocutores sociales.

Bélgica. Gobierno Valón: No, el hecho de que exista diversidad no garantiza que se atiendan las necesidades de formación en el plano cualitativo. Incumbe a las autoridades nacionales determinar si, en lo que respecta a la calidad, el suministro de servicios es suficiente, excesivo o insuficiente para atender las necesidades.

China. Habría que incluir una disposición que previera el suministro de servicios de formación públicos y privados.

Croacia. HUP: El libre mercado determina la calidad de la formación complementaria del empleado.

Cuba. No, el instrumento debería promover la coherencia de los sistemas de formación a fin de fomentar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y a la propia formación. La diversidad no permitiría obtener la homologación y el reconocimiento de las calificaciones, ya que resulta imposible revisar y controlar los diversos programas. La formación no debe convertirse en un negocio.

Dinamarca. Véanse las observaciones relativas a la pregunta 16.

LO: Las instituciones docentes desempeñan una función esencial en las estrategias nacionales de enseñanza y, por tanto, deben incorporarse al instrumento.

Estados Unidos. USCIB: Sí, siempre que se adapte a las condiciones nacionales.

Francia. Las autoridades públicas deberían esforzarse constantemente por asegurar un suministro de servicios de formación de alta calidad que atienda las necesidades del mercado de trabajo y de los particulares. Este servicio puede correr a cargo de proveedores públicos o privados, que deberían garantizar determinadas normas de calidad. La calidad no se puede garantizar mediante un decreto oficial; es el resultado tanto del esfuerzo voluntario de todos los actores que participan como de una normativa amplia y flexible. No obstante, dado que en cierta manera la enseñanza y la formación son «bienes públicos», es importante que el Gobierno regule en cierta medida esos mercados. Esto puede lograrse, por ejemplo, mediante la imposición de normas mínimas como, entre otras, las siguientes: condiciones para el establecimiento y la gestión de proveedores de servicios de formación, presentación de informes sobre las actividades, control público o recurso a determinados fondos. Los propios proveedores también

pueden establecer una autodisciplina en colaboración con los interlocutores sociales. El Estado y los interlocutores sociales deberían esforzarse por garantizar la supervisión general, mientras que las medidas concretas, por ejemplo, normas, y homologación deberían correr a cargo de los profesionales de la formación.

Irlanda. Sí, prestando algunos servicios, por ejemplo, centros de aprendizaje multimedia, formación mediante la red de Internet y acreditación de la formación previa.

Italia. La descentralización de la prestación de servicios de formación es un elemento fundamental para consolidar la educación permanente. La accesibilidad a los cursos y las oportunidades de educación permanente deben estar vinculadas a las políticas regionales de programación, y las necesidades en materia de formación de la población adulta deberían evaluarse en relación con el entorno local.

Japón. Es preciso explicar brevemente la expresión «prestaciones formales e informales».

Libano. Sí, siempre que esas medidas se adopten de conformidad con la legislación y las condiciones nacionales. El instrumento debería especificar la forma en que los gobiernos pueden promover la diversidad en el suministro de formación.

Luxemburgo. Es necesario contar con nuevos proveedores de servicios de formación, además de los proveedores tradicionales. El hecho de que la iniciativa emane de los sindicatos, las instituciones sociales u otros actores reviste menor importancia.

Marruecos. FCCIS: Sí.

Noruega. NHO: Esas actividades deberían llevarse a cabo conjuntamente con los interlocutores sociales.

Países Bajos. VNO-NCW: Las preguntas relacionadas con la parte IX son algo contradictorias porque al parecer se trata de determinar si se pide a los gobiernos que intervengan en el mercado de los servicios de formación. A diferencia de los servicios de enseñanza inicial, cuya responsabilidad incumbe principalmente a los gobiernos, la calidad de la formación complementaria del empleado es una cuestión que depende del libre mercado. En algunos países los proveedores se organizan y establecen controles de calidad para el sector aunque, en principio, esa actividad no es responsabilidad del Gobierno. Cabría incluir una observación en el sentido de que los proveedores privados deberían tener acceso al mercado de la enseñanza inicial, evidentemente en el marco de los mismos criterios que se aplican a los proveedores públicos.

Panamá. Debería alertarse al Gobierno respecto de los peligros dimanantes de la creación de una «brecha digital» que potencia las desigualdades.

Portugal. La formación profesional y los sistemas de acceso deberían ser cada vez más una medida estratégica para dar respuesta a la evolución que han sufrido las características de los puestos de trabajo y de las calificaciones debido a la creciente competitividad de la economía y a los rápidos cambios de carácter tecnológico y organizativo.

Reino Unido. Sí, véanse las observaciones formuladas en el marco de la pregunta 8.

Federación de Rusia. FNPR: Sí.

Sudáfrica. Sí, también debería alentarse a los gobiernos a consolidar asociaciones entre proveedores y actores del mercado laboral en lo que respecta al diseño y la garantía de la calidad de los programas. También podría alentarse a los gobiernos a aprovechar las ventajas del sistema tradicional de aprendizaje de forma adecuada a las condiciones locales.

Suiza. El mercado ya regula las cuestiones de la diversidad. Por tanto, los gobiernos sólo deberían intervenir en esta esfera para asegurar el cumplimiento de las normas relativas a la competencia.

La gran mayoría de las respuestas recibidas respecto de esta pregunta son afirmativas. Algunas señalan que esas disposiciones deberían ampliarse a fin de incluir, de forma explícita, a los proveedores tanto públicos como privados.

P. 16 *¿Debería alentarse el instrumento a los gobiernos a que:*

- a) *desarrollaran un marco jurídico para la homologación de las calificaciones de los proveedores de formación;*
- b) *definieran la función del gobierno y de los interlocutores sociales a la hora de promover el desarrollo y la diversificación de la prestación de formación;*
- c) *fijaran directrices para mejorar el control de la calidad y la evaluación de los resultados de la formación?*

Número total de respuestas: 92.

a) *Número total de respuestas: 86. Afirmativas: 76. Negativas: 2. Otras: 8.*

b) *Número total de respuestas: 88. Afirmativas: 80. Negativas: 1. Otras: 7.*

c) *Número total de respuestas: 88. Afirmativas: 81. Negativas: 0. Otras: 7.*

Afirmativas: Argelia, Argentina, Australia (a) y c)), Austria, Bahrein, Barbados, Benin, Bolivia (c)), Botswana, Brasil, Burundi, Canadá, República Centroafricana, República Checa (a) y b)), Chile, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba (a) y c)), Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España (b) y c)), Estonia, Filipinas, Finlandia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría (a) y c)), India (b)), Indonesia, Iraq, Irlanda, Israel (a) y c)), Kazajstán (b)), Kenia, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Malta (b) y c)), Mauricio, México (b)), República de Moldova, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Omán (a) y b)), Países Bajos (b) y c)), Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido (a) y c)), Rumania, San Marino, Seychelles, Singapur (b) y c)), República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia (b) y c)), Suiza, Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Venezuela, Yemen (b) y c)), Yugoslavia y Zimbabwe.

Negativas: Cuba (b)), Países Bajos (a) y Suecia (a)).

Otras: Australia (b)), Bulgaria (a)), Dinamarca, España (a)), Francia, Italia, Luxemburgo, México (a) y c)), Omán (c)), Reino Unido (b) y Sudáfrica.

Alemania. BDA: a) a b) Sí. c) Sí, en lo que respecta a la formación profesional inicial. No es conveniente reglamentar la formación complementaria.

Australia. b) En este momento Australia no puede expresar una preferencia.

ACTU: b) Sí.

Austria. Esas disposiciones deberían ampliarse a fin de incluir a los proveedores de servicios de formación complementaria.

Bulgaria. a) Es necesario incluir la homologación de las licencias de los proveedores de formación. Hay que agregar una cláusula sobre la necesidad de garantizar una formación de alta calidad.

Canadá. a) Sí, un marco jurídico y/o directrices.

Croacia. HUP: a) a c) Véase la observación formulada en el marco de la pregunta 15.

Dinamarca. a) a c) El contenido de esos apartados figura ya en la pregunta 15, o puede incorporarse a la misma; por tanto, la pregunta 16 debería suprimirse.

FTF: Las instituciones docentes desempeñan una función esencial en las estrategias nacionales de educación y, por consiguiente, su función y sus requisitos en materia de calificaciones deberían incluirse en el instrumento.

LO: Sí.

Ecuador. CAPEIPI: b) No.

España. a) Debe establecerse también un marco jurídico para la homologación de docentes, monitores y profesores.

Estados Unidos. USCIB: a) No. Se trata de un juicio de mercado que incumbe al individuo y a la empresa. No es necesario elaborar disposiciones jurídicas, excepto las relativas a la salud y la seguridad. b) No. Esta disposición favorece la inflexibilidad y soluciones únicas. c) No. El Gobierno no está en condiciones de emitir esos juicios a nivel de empresa. Esta solución se aleja mucho de las necesidades del mercado de trabajo.

Francia. Véanse las observaciones formuladas en el marco de la pregunta 15.

India. EAR: a) a c) Sí.

IMC: a), b) Sí. c) No.

Italia. a) La descentralización de la prestación de servicios de formación es un elemento fundamental del desarrollo del aprendizaje permanente.

Japón. JTUC-RENGO: Sí.

Líbano. a) Sí, pero es importante que ese marco se base en criterios establecidos. c) Los procedimientos de la evaluación y control deberían ser competencia de órganos competentes reconocidos por el Estado.

CCCIA: b) No.

Lituania. Confederación de Industriales de Lituania (LPK): Es preciso asegurar también la homologación obligatoria de las instituciones de formación.

Luxemburgo. c) La noción de aprendizaje permanente entraña un sistema de evaluación continua de supervisión opuesto al sistema de exámenes puntuales. Ese tipo de evaluación permite determinar si la persona que está recibiendo formación es capaz de realizar un trabajo al nivel adecuado de competencia.

Marruecos. FCCIS: Sí.

México. a) Es necesario que cada país cuente con un sistema de homologación de las calificaciones que impartan tanto las instituciones públicas o las organizaciones privadas como las mismas empresas. c) Debe ser responsabilidad de las dependencias públicas definir las

directrices y criterios que permitan mejorar el control de la calidad de la formación y la evaluación de los resultados obtenidos.

Noruega. NHO: a) a c) No.

Omán. c) Esta cuestión es muy importante, pero el reconocimiento debería efectuarse en el plano nacional.

Países Bajos. a) No. No queda claro si esta cuestión se refiere a la homologación de las calificaciones específicas o a la acreditación de las instituciones docentes.

Unie mhp: a) Sí, a condición de que esta disposición facilite el reconocimiento en el plano internacional.

Pakistán. EFP: c) Sí, en consulta con los interesados.

Polonia. a) y c) Es importante que esas cuestiones no estén exclusivamente reguladas por el mercado.

Portugal. CCP: c) Sí. Debe asegurarse la calidad del servicio mediante la creación, la aplicación y la evaluación continua de sistemas de acreditación de las instituciones docentes. Debe alentarse la utilización de métodos para evaluar los resultados de la formación en los beneficiarios directos y del rendimiento de la inversión de los empleadores y las empresas.

Reino Unido. b) En el instrumento pueden figurar directrices sobre la forma que podría adoptar esa participación, se habrían de tener en cuenta las distintas circunstancias y necesidades y se tendría que evitar que fuera excesivamente normativo. La función del sector privado también es importante para la eficacia en relación con los costes y para la prestación de servicios de formación sostenibles, y debería incluirse en el instrumento.

Federación de Rusia. FNPR: a) a c) Sí.

Sri Lanka. EFC: a) Sí, a reserva de la pregunta 11, a). b) a c) Sí, en consulta con los interlocutores sociales.

Sudáfrica. Sí, pero habría que mencionar la finalidad de esas intervenciones.

Suecia. a) Las cuestiones de la garantía de la calidad, la evaluación de los resultados de la formación y de la homologación de los proveedores de formación también son importantes, sin embargo, la homologación de todos los proveedores de formación no debería ser obligatoria.

Suiza. b) Sí, aunque también deberían definirse las funciones de otros actores. c) Sí. La aplicación de normas internacionales podría resultar útil para la prestación transfronteriza de servicios de formación.

UPS: a) a c) Sí, y habría que alentar la participación del sector privado.

La mayoría de las respuestas recibidas en relación con todos los apartados de esta pregunta son afirmativas.

X. Servicios de apoyo al desarrollo de los recursos humanos, la educación permanente y la formación

P. 17 *¿Debería prever el instrumento que los gobiernos:*

- a) *al organizar encuestas de población periódicas recopilaran información sobre los niveles de educación, las calificaciones y las actividades de formación, así como sobre el empleo y los ingresos;*

- b) *crearan bases de datos e indicadores cuantitativos y cualitativos sobre el sistema nacional de formación, inclusive en el plano de la empresa;*
- c) *recopilaran informaciones de diversas fuentes, incluidos los estudios longitudinales, que no estuvieran limitadas a las clasificaciones tradicionales de las ocupaciones?*

Número total de respuestas: 93.

- a) *Número total de respuestas: 92. Afirmativas: 82. Negativas: 5. Otras: 5.*
- b) *Número total de respuestas: 86. Afirmativas: 78. Negativas: 3. Otras: 5.*
- c) *Número total de respuestas: 87. Afirmativas: 76. Negativas: 4. Otras: 7.*

Afirmativas: Argelia, Argentina, Australia (a) y c)), Austria, Bahrein, Barbados, Bélgica, Benin, Bolivia (a) y b)), Botswana, Brasil, Burundi, Canadá, República Centroafricana, República Checa, Chile, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba (a) y b)), Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría, India (a)), Indonesia, Iraq, Irlanda, Italia, Kazajstán (c)), Kenya, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Malta (a)), Mauricio, México, República de Moldova, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria, Omán (a) y b)), Países Bajos (a)), Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú (a) y c)), Polonia, Portugal, Qatar, Rumania (b) y c)), San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia (b) y c)), Suiza (a) y c)), Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía (a) y b)), Ucrania (a) y b)), Uganda, Venezuela, Yemen (a) y b)), Yugoslavia, Zimbabwe

Negativas: Alemania, Estonia (a)), Israel (a)), Japón (a)), Noruega, Países Bajos (b) y c)) y Ucrania (c)).

Otras: Australia (b)), Cuba (c)), Dinamarca, Estonia (b) y c)), Japón (c)), Nueva Zelandia, Omán (c)), Reino Unido, Rumania (a) y Suecia (a)).

Alemania. BDA: a) y c) Sí. b) Sí, pero no en el plano de la empresa.

Australia. b) Australia no tiene preferencias a este respecto. La recopilación de información y la creación de bases de datos relacionadas con la formación forman parte integrante del proceso de mejora de la prestación de servicios de formación y de evaluación de los resultados. No obstante, en lo que se refiere a las empresas privadas, es importante asegurarse de que no son excesivos los requisitos administrativos.

ACTU: b) Sí, vale la pena determinar las tendencias de la industria en el ámbito nacional. Sería difícil recopilar datos en el plano de las empresas y no aportarían muchas indicaciones a los planificadores.

Barbados. b) Sí, pero en este esfuerzo también se debería contar con la colaboración de los sindicatos y los empleadores que asignan recursos.

CTUSAB: Esta información será útil para la planificación a largo plazo.

Bélgica. a) Gobierno Valón: Sí, a condición de que la información sea anónima.

Canadá. a) Sí, la información sobre el mercado de trabajo contribuye a aumentar la eficacia de los incentivos laborales y la formación, y supone una inversión fundamental.

Chipre. b) Sí, pero añádase «en la medida de lo posible».

Cuba. c) La recopilación de la información debe ser realista y tener en cuenta las posibilidades de los sistemas ya existentes y las limitaciones de numerosos países en desarrollo.

Dinamarca. Las preguntas 17 a 19 se refieren demasiado específicamente a la función de los gobiernos. El instrumento debería redactarse en términos más generales.

España. b) Sí, ya que es necesario justificar ante la sociedad cuáles son los resultados de ese esfuerzo en términos de eficacia y eficiencia. Sería muy conveniente que el sistema de indicadores que se estableciese permitiera la comparabilidad entre países de manera confiable.

Estados Unidos. USCIB: a) Sí. b) y c) Sí, si se tienen los recursos necesarios.

Estonia. a) No, ya se recopila este tipo de información en las encuestas realizadas sobre la fuerza laboral. c) Sí y no; las encuestas ya se basan en las clasificaciones de las ocupaciones.

Finlandia. a) Sí, a sabiendas de que la creación de indicadores es una labor que exige mucho trabajo. En una primera etapa, se debería estudiar detenidamente y tener en cuenta el trabajo realizado en este ámbito por organizaciones como la OCDE, el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160), y la *Encuesta de octubre de la OIT*.

Francia. Se debería alentar a los gobiernos a que crearan y financiaran organizaciones especializadas cuyo cometido fuera producir la información necesaria y divulgarla a proveedores públicos y privados. No obstante, también se debería animar a otras organizaciones a que recopilaran y analizaran dicha información. En términos generales, se debería animar a que el Estado y los interlocutores sociales trabajaran conjuntamente.

Grecia. b) Después de la frase «indicadores cuantitativos y cualitativos», añádase «incluida información desglosada por sexo».

Hungría. Otras organizaciones internacionales (como la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la Unión Europea) también deberían crear bases de datos de este tipo y exigir las como condición para ser miembro de las mismas.

India. EAR, EFI e IMC: a) a c) Sí.

Japón. a) Se debería suprimir este apartado de la pregunta porque las decisiones relativas a la recopilación de datos deberían incumbir a los gobiernos. c) Hay que explicar brevemente por qué los gobiernos deberían recopilar información sobre calificaciones «que no estuvieran limitadas a las clasificaciones tradicionales de las ocupaciones».

JTUC-RENGO: a) a c) Sí.

Líbano. a) Esta información se debería recopilar cada tres a cinco años. b) Sí, y la revisión de dichas bases de datos, cuando fuera necesario. c) Sí, pero también es importante actualizar las clasificaciones tradicionales de las ocupaciones, según se requiera.

Marruecos. FCCIS: Sí.

República de Moldova. a) a c) Sí, ya que estas actividades ayudarán a las empresas y a las agencias de empleo a lograr un mejor equilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra calificada.

Noruega. a) a c) No, resultará difícil recopilar y analizar esa información.

Nueva Zelandia. a) a c) Es preferible adoptar un enfoque menos rígido para la recopilación de información, en particular debido a que se realiza para fines nacionales. La pregunta debería centrarse más bien en la finalidad de la recopilación de datos que en el tipo de información. b) La recopilación de esta información en el plano de las empresas puede tener un coste significativo para los empleadores y los sindicatos. No está claro por qué la información cuantitativa y cualitativa sólo se considera en relación con la formación profesional. Tal vez podría reformularse la frase, por ejemplo, de la siguiente manera: «¿Debería alentarse el instrumento a los gobiernos a desarrollar métodos de recopilación de información apropiados y pertinentes sobre los resultados de la educación y la formación?».

Empresarios de Nueva Zelandia: a) a c) Las propuestas formuladas en el cuestionario reafirman la idea de que la OIT tiene demasiados instrumentos. Los costes de la recopilación de información y la notificación a una base de datos central son enormes para las empresas y para los gobiernos. En este contexto, se debería alentar a los gobiernos a que recopilaran información de conformidad con las necesidades de cada país.

Omán. a) Sí, aunque normalmente esto se lleva a cabo en las encuestas sobre la fuerza laboral. c) Esto debería dejarse en manos de la legislación y práctica nacionales.

Países Bajos. b) y c) No. Se trata de cuestiones de demasiada envergadura. La pregunta 20 presenta suficientes puntos de partida para la recopilación de datos.

Pakistán. Inclúyase información sobre todos los aspectos de la formación y las instituciones relativas a los recursos humanos.

Polonia. b) Sí, pero existen algunas dudas en cuanto a la posibilidad de recopilar información sobre las actividades de formación en el plano de la empresa.

Portugal. El instrumento debería ser flexible con respecto a las recomendaciones formuladas a los gobiernos.

Reino Unido. a) En muchos países en desarrollo, la recopilación de este tipo de información puede suponer una pesada carga administrativa para los sistemas que son rudimentarios. Hay que asegurarse de que el principal esfuerzo se centra en la educación y la formación, y que se alienta a que se recopilen datos dentro de las posibilidades y capacidades de cada Estado Miembro. b) Véanse las observaciones relativas al apartado a). En particular, muchas empresas son pequeñas, y la obligación de recopilar información les supondría una carga que podría disuadirles de participar plenamente en actividades de formación. Los gobiernos deberían sin duda alguna supervisar los sistemas de formación, pero sólo dentro de sus posibilidades. c) Recopilar esta información sería útil, pero el instrumento no debería considerarlo un requisito necesario; al contrario, debería animar a que se recopilara información cuando fuera apropiado.

Rumania. a) Es difícil cuantificar esta información. Otros factores pueden incidir en la relación entre capacidades/calificaciones y salarios. c) Sí, debido a las diferentes necesidades de los distintos sectores y regiones.

Federación de Rusia. FNPR: a) a c) Sí.

Sri Lanka. LJEWU: a) Este es un requisito esencial para la planificación del desarrollo nacional. c) Deben tomarse medidas para recopilar la información necesaria a fin de adaptarse a las tendencias actuales.

Sudáfrica. a) y b) Sí, pero esta cuestión debería relacionarse con la planificación y la supervisión de todo el sistema. Véanse las observaciones relativas a la pregunta 7. c) Sí, véanse las observaciones relativas a la pregunta 7.

COSATU: a) a c) Sí.

Suecia. a) La recopilación de información sobre los niveles de educación, etc., es importante para poder comparar estos datos con los de otros países. No, en lo que respecta a la recopilación de datos en el plano de la empresa.

Suiza. UPS: a) Esta decisión debería dejarse a discreción del Estado. b) y c) No.

La mayoría de los Estados Miembros responden afirmativamente a todos los apartados de esta pregunta. Muchos mencionan las posibles ventajas de ese tipo de datos para la planificación a largo plazo, para el desarrollo nacional y para ayudar a las empresas y a las agencias de empleo a equilibrar la oferta y la demanda de mano de obra calificada.

P. 18 *¿Debería alentar el instrumento a los gobiernos a que promovieran y facilitarían el desarrollo de la capacidad para analizar las tendencias del mercado laboral, así como del desarrollo de los recursos humanos y la formación?*

Número total de respuestas: 90.

Afirmativas: 84. Alemania, Argelia, Argentina, Austria, Bahrein, Barbados, Bélgica, Benin, Bolivia, Botswana, Brasil, Burundi, Canadá, República Checa, Chile, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Irlanda, Israel, Kazajstán, Kenya, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Venezuela, Yemen, Yugoslavia y Zimbabwe.

Negativa: 1. Noruega.

Otras: 5. Australia, Dinamarca, Italia, Japón y Nueva Zelandia.

Australia. Australia no tiene preferencias a este respecto. Este proceso es útil y se utiliza mucho cuando el análisis se limita a las previsiones generales de la demanda en lo que se refiere a las principales categorías de capacidades, a corto y mediano plazo. Los intentos de prever las tendencias de determinadas ocupaciones a largo plazo han planteado problemas.

ACTU: Sí.

Dinamarca. Véase la respuesta a la pregunta 17.

España. Todas las actividades de planificación de la formación deberían basarse en un análisis de las tendencias del mercado laboral. También hay que observar la innovación y las buenas prácticas en el ámbito de los recursos humanos y la formación, para inducir en ellos procesos de mejora continua.

Estados Unidos. USCIB: Sí, si se tienen los recursos necesarios.

Francia. Véase la respuesta a la pregunta 17.

Hungría. Véase la respuesta a la pregunta 17.

Japón. Se debería proporcionar información sobre las capacidades específicas previstas.
JTUC-RENGO: Sí.

Líbano. Sí, pero el instrumento debería señalar qué mecanismos promoverían y facilitarían el desarrollo de dicha capacidad, y si las instituciones públicas o no gubernamentales deberían llevar a cabo dicho análisis.

Marruecos. FCCIS: Sí.

Noruega. No, resultará difícil recopilar y analizar esa información.

Nueva Zelanda. Véase la respuesta a la pregunta 17.

Reino Unido. Si el instrumento alienta a los gobiernos a hacer esto, en lugar de obligarles, podría ser útil. Dicho esto, el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160), y la Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170), ya prevén la realización de análisis sobre el mercado laboral. Para añadir valor al instrumento, podría hacer referencia a instrumentos anteriores y promover la creación de la capacidad específicamente en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos.

Federación de Rusia. FNPR: Sí.

Sudáfrica. Sí, véanse las observaciones relativas a la pregunta 7.

Suiza. Sí, en colaboración con institutos de investigación y organizaciones internacionales.
UPS: No.

La mayoría de las respuestas indican que el instrumento debería alentar a los gobiernos a que promuevan y faciliten el incremento de la capacidad para analizar las tendencias del mercado laboral, y del desarrollo de los recursos humanos y la formación.

¿Debería animar el instrumento a los gobiernos a:

P. 19

- a) *proporcionar información y orientación profesionales y sobre la carrera en relación con: el desarrollo de la empleabilidad; el acceso a los programas de educación, de formación y de apoyo al mercado de trabajo; las técnicas de búsqueda de empleo, y el acceso al reconocimiento y a la homologación de las calificaciones durante toda la vida;*
- b) *fomentar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en los servicios de orientación;*
- c) *definir las funciones y las responsabilidades de los servicios de empleo públicos y privados, de los interlocutores sociales y de otras partes interesadas?*

Número total de respuestas: 94.

a) *Número total de respuestas: 93. Afirmativas: 86. Negativa: 1. Otras: 6.*

b) *Número total de respuestas: 88. Afirmativas: 84. Negativa: 1. Otras: 3.*

c) *Número total de respuestas: 87. Afirmativas: 79. Negativa: 1. Otras: 7.*

Afirmativas: Alemania (*b*) y *c*), Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Barbados, Bélgica, Benin, Bolivia (*a*)), Botswana, Brasil, Burundi, Canadá, República Centroafricana, República Checa (*a*) y *b*)), Chile, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba (*a*) y *b*)), Ecuador, Egipto (*b*) y *c*)), El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Filipinas, Finlandia, Francia (*a*) y *b*)), Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría, India (*c*)), Indonesia, Iraq, Irlanda, Israel (*a*) y *b*)), Italia (*a*) y *b*)), Japón (*c*)), Kazajstán (*a*)), Kenya, Letonia (*a*) y *b*)), Líbano, Lituania, Malasia, Malta (*a*)), Mauricio, México (*b*)), República de Moldova, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Omán (*a*) y *b*)), Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, Polonia (*a*) y *c*)), Portugal, Qatar, Reino Unido (*a*) y *b*)), Rumania, San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Venezuela, Yemen (*a*) y *c*)), Yugoslavia y Zimbabwe.

Negativas: Japón (*a*) y *b*) y Letonia (*c*)).

Otras: Alemania (*a*)), Bulgaria (*a*)), Cuba (*c*)), Dinamarca, Egipto (*a*)), Francia (*c*)), Luxemburgo, México (*a*) y *c*)), Omán (*c*)), Polonia (*b*) y Reino Unido (*c*)).

Alemania. a) Se hace demasiado hincapié en la función del gobierno. También deberían mencionarse los organismos independientes.

Austria. BAK y ÖGB: c) Las tareas y responsabilidades de los interlocutores sociales no deberían definir las el gobierno, sino los propios interlocutores sociales, de manera autónoma, conforme a la ley.

Bulgaria. a) Suprímase «el acceso a los programas de educación» y modifíquese la oración precedente para que diga: «el desarrollo y la mejora de la empleabilidad».

Canadá. a) Las funciones de orientación, encauzamiento y asesoramiento son esenciales para que los adultos, en particular los grupos vulnerables, logren adquirir calificaciones. Estas funciones no requieren grandes inversiones, pero a menudo se dejan en el olvido.

Chipre. PEO: a) Sí, pero sustitúyase la frase «el desarrollo de la empleabilidad» por «el desarrollo de los recursos humanos». *c)* No, los servicios de empleo deberían ser responsabilidad del Estado.

Croacia. SSSH: a) Sí. Los servicios de las oficinas de empleo deberían poder proporcionar asesoramiento tanto a los buscadores de empleo como a los empleadores.

Cuba. c) Debe adaptarse a las características nacionales.

Dinamarca. Véase la respuesta a la pregunta 17.

Egipto. a) Se debería proporcionar la información pertinente sólo en la medida en que ésta sea útil para los intereses nacionales.

Estados Unidos. USCIB: a) Sí, aunque las agencias de empleo del sector privado también pueden hacerlo. b) Sí, se juzga oportuno con respecto a las condiciones nacionales. c) No, esta orientación impedirá el desarrollo de los recursos humanos y la formación.

Finlandia. a) Sí, pero tal vez los ejemplos sean demasiado específicos.

Francia. a) y b) Sí. La función de proporcionar información y orientación profesionales y sobre la carrera debería centrarse en las necesidades de las personas, con objeto de guiarlas en las diferentes etapas de formación y en los momentos de transición en la vida laboral. La función general de orientación y asesoramiento debería llevarse a cabo a nivel local, debería ser gratuita, neutra y de calidad. Debería ser un servicio público que pudiera ampliar una o varias funciones, a saber: servicios de orientación escolar, servicios de empleo, servicios de documentación e información sobre las ocupaciones, servicios de evaluación de las competencias y homologación de las calificaciones, y servicios de ayuda para las personas con dificultades particulares. Los interlocutores sociales deberían participar en la organización de estos servicios. c) Puede haber iniciativas privadas encaminadas a crear servicios de información y asesoramiento en materia de empleo y formación, pero no se aconseja que los gobiernos impulsen su creación.

Grecia. a) Añádase al final de la frase: «sobre la base de la igualdad de oportunidades y sin ideas estereotipadas».

Hungría. Véase la respuesta a la pregunta 17.

India. EAR y EFI: a) a c) Sí.

IMC: a) y b) Sí. c) Sólo en lo que se refiere a los servicios de empleo públicos.

Japón. a) y b) Los servicios de asesoramiento son importantes pero van más allá de las medidas de desarrollo de los recursos humanos, que es el objetivo del instrumento. Por lo tanto, no se deberían incluir. c) Sí, pero este apartado debería centrarse en la finalidad del instrumento, es decir, apoyar las medidas destinadas al desarrollo de los recursos humanos.

JTUC-RENGO: a) a c) Sí.

Líbano. c) Sí, de conformidad con lo estipulado en las leyes y reglamentos establecidos.

Luxemburgo. a) Las escuelas de enseñanza secundaria deberían ofrecer cursos especiales sobre las estrategias para buscar empleo, con objeto de preparar a los jóvenes para esa tarea. Al parecer, la inmensa mayoría de las personas que buscan trabajo no conocen las reglas básicas que hay que seguir para conseguirlo.

Marruecos. FCCIS: Sí.

México. a) Las acciones de orientación tienen que desarrollarse a partir de una perspectiva de tipo integral que contemple acciones de búsqueda de empleo, incremento de la empleabilidad, acceso a los programas de educación y capacitación, así como la homologación de las calificaciones, sin importar la instancia en la que se adquirieron esos conocimientos y habilidades. c) Es responsabilidad de los gobiernos procurar que las funciones de los servicios públicos y privados de empleo sean convergentes al igual que las acciones que llevan a cabo los diversos organismos sociales (agrupaciones de pequeños productores, sindicatos, cámaras empresariales e instituciones educativas y de capacitación).

Noruega. a) a c) Sí, estas actividades deberían llevarse a cabo para promover la igualdad de oportunidades.

Omán. b) Sí, del mismo modo que se debería definir específicamente la función que desempeña la OIT en su puesta en práctica. c) Debería dejarse que este aspecto quede regido por la legislación y la práctica nacionales.

Países Bajos. a) Sí, siempre y cuando se interprete que en la expresión el «reconocimiento y la homologación de las calificaciones durante toda la vida» quedan incluidas las competencias adquiridas previamente. c) Sí, ya que un estudio realizado recientemente muestra que estas funciones no están claramente definidas.

Unie mhp: Sí, pero sólo de manera general.

Pakistán. a) El término «proporcionar» debería sustituirse por «facilitar».

EFP: a) a c) Sí.

Polonia. b) La cuestión de las TIC podría abordarse en un apartado o en una sección separados.

Portugal. Los rápidos cambios científicos y tecnológicos, la relación de dependencia entre globalización y economía, la aparición de nuevas formas de organización del trabajo y la creciente demanda de competencia, acentúan la constante necesidad de actualizar y aumentar las capacidades y calificaciones. En este contexto, son particularmente importantes los sistemas de apoyo en el ámbito de la información y el asesoramiento sobre la educación y las profesiones, debido a que sirven de vínculo entre las necesidades individuales e institucionales, y el sistema educativo, de formación y empleo. El Estado debe intensificar su función de coordinación y definir los objetivos y los métodos generales encaminados a evaluar las medidas educativas, de formación y asesoramiento, así como la gestión financiera en general.

CIP: El instrumento no debería tratar la cuestión de los servicios de empleo públicos o privados, ni la función de los interlocutores sociales en dichos servicios.

Rumania. a) Sí, pero también como forma de modernizar la organización del trabajo y promover el cambio estructural en la economía.

Federación de Rusia. FNPR: a) a c) Sí.

Sri Lanka. EFC: c) Sí, previa consulta con los interlocutores sociales.

Sudáfrica. Sí, véanse las observaciones relativas a la pregunta 7. Es un aspecto esencial de todo sistema y debería incorporarse en las partes III y IV. Tal vez también sea necesario incluir una referencia cruzada a los instrumentos más importantes de la OIT sobre las agencias de empleo públicas y privadas.

Suecia. c) Las organizaciones sindicales, por tratarse de asesores sin intereses comerciales, son especialmente aptas para participar en esta labor, junto con otros actores. Los acuerdos firmados entre los interlocutores sociales, especialmente en el ámbito laboral, pueden contribuir a garantizar buenos resultados.

Suiza. UPS: b) Se debería aclarar esta cuestión. c) No.

Reino Unido. a) Sí, pero esta cuestión ya se trata en el apartado e) de la pregunta 9. Sería mejor agrupar estos dos aspectos. b) Sí, no cabe duda de que estos servicios deberían hacer uso de las TIC de la mejor manera posible, pero tal vez el instrumento debería hacer hincapié en la importancia del contacto humano en éstos y en otros servicios. La relación personal que se crea entre un asesor y una persona que busca empleo puede ser muy útil para que las personas encuentren trabajo. Si bien las TIC pueden usarse para evitar que queden excluidas personas que resultan perjudicadas por la brecha informática, también se debe contar con la ayuda de los medios de comunicación tradicionales. c) Como los gobiernos tienen la función de asegurarse de que todas las partes contribuyan, el instrumento, en lugar de alentar a definir funciones, podría alentar a todos los actores a trabajar conjuntamente en la definición de sus funciones por vía de un consenso, según las distintas circunstancias.

La mayoría de los Estados Miembros responden afirmativamente a todos los apartados de la pregunta 19. En algunas respuestas se expresa inquietud con respecto al apartado c), sobre la cuestión de determinar si la obligación de definir las funciones y responsabilidades de los interlocutores sociales debería incumbir exclusivamente al gobierno.

XI. Investigaciones sobre cuestiones relacionadas con el desarrollo de los recursos humanos y la formación

¿Debería alentar el instrumento a los gobiernos a apoyar y facilitar la investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos, educación y formación, incluyendo: **P. 20**

- a) *las metodologías de aprendizaje y formación, inclusive el recurso a las tecnologías de la información y la comunicación para la formación;*
- b) *la acreditación de competencias y los marcos de calificaciones;*
- c) *las políticas, estrategias y marcos de desarrollo de los recursos humanos y de formación;*
- d) *la inversión en la formación, así como la eficacia y repercusión de la formación;*
- e) *la determinación, medición y previsión de la demanda de calificaciones;*
- f) *otras cuestiones? (Sírvase especificar.)*

Número total de respuestas: 93.

- a) *Número total de respuestas: 88. Afirmativas: 84. Negativas: 1. Otras: 3.*
- b) *Número total de respuestas: 89. Afirmativas: 87. Negativas: 0. Otras: 2.*
- c) *Número total de respuestas: 89. Afirmativas: 86. Negativas: 0. Otras: 3.*
- d) *Número total de respuestas: 89. Afirmativas: 87. Negativas: 0. Otras: 2.*
- e) *Número total de respuestas: 88. Afirmativas: 84. Negativas: 1. Otras: 3.*
- f) *Número total de respuestas: 32.*

Afirmativas: Argelia, Argentina, Australia (a) a d)), Austria (a) a e)), Bahrein, Barbados (a) a e)), Benin (a) a e)), Bolivia (c) y e)), Botswana, Brasil, Burundi, Canadá (a) a e)), República Centroafricana, República Checa (a) a d)), Chile, China (a) a e)), Chipre (a) a e)), Costa Rica, Croacia, Cuba (a) a e)), Dinamarca, Ecuador,

Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos (*a* a *e*)), Eslovaquia, España, Estonia, Filipinas (*a* a *e*)), Finlandia (*a* a *e*)), Francia, Gabón, Ghana (*a* a *e*)), Grecia (*a* a *e*)), Guatemala, Guinea-Bissau (*a* a *e*)), Honduras, Hungría, India (*b* *d* y *e*)), Indonesia, Iraq (*a* a *e*)), Irlanda (*a* a *e*)), Israel, Italia, Japón, Kazajstán (*c*)), Kenya (*a* a *e*)), Letonia, Líbano (*a* *b* *d* y *e*)), Lituania, Malasia, Malta, Mauricio (*a* a *e*)), México (*a* a *e*)), República de Moldova, Myanmar, Namibia (*a* a *e*)), Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia (*a* a *e*)), Omán (*a* a *e*)), Países Bajos, Pakistán, Panamá (*a* a *e*)), Papua Nueva Guinea, Perú (*a* *b* y *e*)), Polonia, Qatar, Reino Unido, Rumania (*a* a *e*)), San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka (*a* a *e*)), Sudáfrica (*a* a *e*)), Suriname, Suecia (*b* a *e*)), Suiza (*b* a *d*)), Tailandia, Togo, Túnez, Turquía (*a* *b* y *d*)), Ucrania, Uganda (*a* a *e*)), Venezuela, Yemen (*c* y *d*)), Yugoslavia y Zimbabwe.

Negativas: Alemania (*f*)), Australia (*e*)), Benin (*f*)), Ghana (*f*)), Mauricio (*f*) y Suiza (*a*)).

Otras: Austria (*f*)), Barbados (*f*)), Canadá (*f*)), China (*f*)), Chipre (*f*)), Cuba (*f*)), Emiratos Arabes Unidos (*f*)), Filipinas (*f*)), Finlandia (*f*)), Grecia (*f*)), Guinea-Bissau (*f*)), Iraq (*f*)), Irlanda (*f*)), Kenya (*f*)), Líbano (*c* y *f*)), Luxemburgo, México (*e* y *f*)), Namibia (*f*)), Nueva Zelandia (*f*)), Omán (*f*)), Panamá (*f*)), Portugal, Rumania (*f*)), Sudáfrica (*f*)), Sri Lanka (*f*)), Suecia (*a*)), Suiza (*e*) y Uganda (*f*)).

Alemania. BDA: *a*) a *e*) Sí, en principio, pero en lugar de invertir en investigación relacionada con el aprendizaje y la formación, invertir en el aprendizaje y la formación en sí, puesto que ya se ha dedicado muchos esfuerzos a investigar sobre este tema.

Australia. *e*) No, véanse los comentarios a la pregunta 18.

Austria. *f*) Esta disposición debería ampliarse a otros prestatarios de servicios de formación. La investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos también debería prestar especial atención a los aspectos sociales de la formación (con la participación en la formación en función de la categoría social).

Barbados. *f*) La facilitación no debería incumbir exclusivamente al Gobierno.

BEC: *f*) Todas las actividades de formulación de políticas en materia de recursos humanos y formación deben llevarse a cabo en colaboración con los interlocutores sociales para que resulten efectivas.

Brasil. CNI: *f*) La organización y la gestión de observatorios de mano de obra, empleo, ingresos, educación y formación. La realización de estudios comparativos y de evaluaciones de los sistemas de formación.

Canadá. *f*) Las barreras a la formación y al empleo, así como los modos y mecanismos para hacer frente a dichas barreras.

Chipre. *f*) La investigación, por parte de las empresas, los individuos y la economía en su conjunto, sobre la necesidad de nuevas calificaciones (nuevas profesiones).

Croacia. HUP: *f*) El instrumento también debería alentar a los interlocutores sociales a mejorar su capacidad en el campo del desarrollo de los recursos humanos.

Cuba. f) Investigar y recomendar medidas en lo referente al costo para los países en desarrollo del fenómeno del «robo de cerebros» y sus consecuencias.

Dinamarca. En relación con este desafío, también debería consultarse con los interlocutores sociales.

FTF: En la lista de posibles temas de investigación, también deberían incluirse los siguientes: incentivos que promuevan la motivación y el acceso real a la educación, por ejemplo, reconocimiento de competencias informales, subsidios por compensación/educación, planes de formación individuales, etc.

Emiratos Arabes Unidos. f) La división de las responsabilidades en materia de formación entre los gobiernos y los interlocutores sociales, y las bases necesarias para ello.

Estados Unidos. USCIB: a) a e) Sí.

Filipinas. f) El apoyo y el fomento de la investigación sobre la viabilidad del aprendizaje a distancia para la prestación de servicios de formación.

Finlandia. f) Investigación sobre aplicaciones específicas de desarrollo de los recursos humanos y la formación en las organizaciones.

Ghana. TUC: f) También debería incluirse el papel de las agencias de colocación públicas y privadas en la recopilación de información sobre el mercado de trabajo.

Grecia. f) Aprovechar al máximo el potencial de las mujeres en la fuerza de trabajo y garantizar el principio de igualdad en el desarrollo de políticas y estrategias de recursos humanos.

Guinea-Bissau. f) Formación y aprendizaje a distancia.

India. EAR: a) a e) Sí. f) Toda la información debe estar disponible en Internet.

EFI: a) a e) Sí.

IMC: c) No.

Iraq. f) La investigación tanto sobre sistemas y métodos de aprendizaje y formación, como sobre seguridad y salud en el trabajo.

Kenya. f) La creación de centros de productividad.

Líbano. a) a e) La disposición debería determinar la naturaleza del apoyo y facilitación del Gobierno. a), b) y e) Sí, cuando así dispongan las autoridades competentes. c) El instrumento debería determinar las partes responsables de la aplicación de estas políticas y estrategias para el desarrollo de los recursos humanos en el marco de políticas establecido por el Gobierno, a través del diálogo social. f) Una cultura de la educación.

Luxemburgo. Otras instituciones internacionales han llevado a cabo estudios, investigación y encuestas sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación y debería evitarse el duplicar los esfuerzos. Por ello es aconsejable consultar con el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.

Marruecos. FCCIS: Sí.

Mauricio. FSCC: f) El instrumento debería alentar a los gobiernos a ratificar el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y promover la formación permanente que es fundamental para los trabajadores. La ratificación del Convenio núm. 87 proporcionaría libertad total de expresión y sindical, lo que favorecería la promoción del aprendizaje permanente de los trabajadores.

México. f) La revisión permanente de los contenidos curriculares y su actualización.

Namibia. f) La identificación de la depreciación en el mercado de algunas calificaciones.

Noruega. a) a e) Sí, la necesidad de nuevos sistemas de información surge de pautas de empleo totalmente nuevas.

Nueva Zelandia. f) Debería recopilarse información sobre los resultados tanto en materia de educación como de formación.

Omán. e) Sí, y el papel de la OIT debería especificarse. f) Debería incluirse el papel que desempeña la OIT para ayudar a los países a desarrollar todos estos aspectos.

Países Bajos. VNO-NCW: e) La aspiración de «determinar, medir y prever la demanda de calificaciones» no es realista. La única opción factible es supervisar las tendencias.

Unie mhp: a) a e) Sí, pero sólo de manera general. f) También deberían existir acuerdos entre países para el reconocimiento internacional de los niveles de educación.

Pakistán. EFP: a) a c) y d) Sí, en consulta con los interlocutores sociales.

Panamá. e) y f) El hecho de garantizar la calidad aceptable de los programas de formación que ofrecen los prestatarios privados. La promoción de la educación permanente.

Portugal. a) a e) La formulación de estas preguntas no está muy clara en el sentido de que sólo afectan al papel de los gobiernos. Se trata de un área en la cual la participación de los interlocutores sociales y la sociedad civil puede ser muy intensa.

CCP: f) También debería destacarse el papel de la cooperación internacional y de las empresas multinacionales en los países en desarrollo.

CGTP: d) Sí, incluyendo la experiencia de otros países comparables.

Reino Unido. a) a e) Sí, Con las salvedades habituales con respecto a los recursos e insistiendo, en un principio, en la experiencia práctica en el trabajo. Además, no debería alentarse únicamente a los gobiernos a hacerlo, sino también a todos los interlocutores sociales.

Rumania. d) Sí, incluyendo incentivos fiscales para alentar a los empleadores a formar al personal. f) La creación de indicadores estadísticos para controlar los objetivos.

Federación de Rusia. FNPR: a) a e) Sí. f) El instrumento debería alentar a los gobiernos a apoyar y facilitar la investigación sobre los problemas de desarrollo de los recursos humanos, la formación y el género.

Sri Lanka. f) Los obstáculos que impiden un mejor acceso a la formación por parte de las mujeres, los pobres, los inválidos y otros grupos vulnerables. Determinar las causas de la poca consideración y valor social que se le concede a la formación profesional.

Sudáfrica. a) a e) Sí. f) La incorporación de los servicios de empleo y de otros aspectos de la difusión de información y las comunicaciones sobre la importancia del desarrollo de las calificaciones en materia de recursos humanos. La referencia a la cuestión de la migración de calificaciones y a la necesidad de manejarla de modo que no lleve al éxodo masivo de calificaciones poco comunes que se está produciendo de países en desarrollo a países desarrollados. Por ejemplo, no debería fomentarse la contratación activa de personas con este tipo de calificaciones de países en desarrollo a países desarrollados, y debería alentarse a los países desarrollados a ampliar sus aportaciones en bolsas de estudios y becas en el marco de sus carteras de ayuda. Pueden incluirse referencias cruzadas sobre esta cuestión en la disposición relativa a los servicios de empleo.

Suecia. a) Sí. No obstante, debería quedar claro que aunque las TIC son un medio importante para lograr un fin, no son un fin en sí mismas. La necesidad básica es dar respuesta, motivación y apoyo a los individuos en su búsqueda de conocimientos y en sus procesos de

aprendizaje. *e)* Aunque no existe una gran necesidad de información en el sentido amplio de la palabra, es importante impedir que debido a la falta de datos cuantificables se menoscabe un avance como el que supone el aprendizaje en el lugar de trabajo, que cada vez resulta más difícil cuantificar.

Suiza. a) No, la metodología para la obtención de calificaciones sigue dependiendo de los formadores y de las instrucciones de formación. *e)* La previsión de las necesidades es difícil de lograr. Con todo, la promoción de un observatorio para necesidades en materia de formación sería una idea que merecería recibir apoyo.

UPS: *a)* a *e)* Estos aspectos deberían evaluarse tomando como base las necesidades de cada Estado, por lo que deberían someterse a su consideración.

Uganda. a) a *e)* Las acciones incluidas en estos apartados deberían llevarse a cabo en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, las ONG y el sector privado. *f)* La investigación sobre calificaciones tradicionales en desuso como la herrería y el artesanado.

Las respuestas a todos los apartados de esta pregunta son abrumadoramente positivas. Algunas señalan que esa disposición debería ampliarse a fin de incluir: el estímulo a los interlocutores sociales para que mejoren su capacidad respecto del desarrollo de los recursos humanos; la evaluación del costo de la fuga de cerebros para los países en desarrollo; la aplicación específica en las organizaciones de las medidas relativas al desarrollo de los recursos humanos y la formación; la función de las agencias de colocación públicas y privadas en la recopilación de información sobre el mercado de trabajo; el establecimiento de centros de productividad; la creación de indicadores estadísticos para controlar los objetivos; y la viabilidad del aprendizaje a distancia. Aunque se han mencionado una serie de cuestiones, no ha surgido una pauta clara en relación con los tipos de cuestiones especificadas.

XII. Cooperación técnica

¿Debería ofrecer el instrumento orientaciones sobre cooperación técnica en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos y la formación:

P. 21

- a) para propiciar mayores oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente;*
- b) para promover la creación de capacidades nacionales para reformar y desarrollar las políticas y los programas de formación, incluidos el desarrollo de las capacidades para el diálogo social y la creación de asociaciones en el campo de la formación;*
- c) para fomentar la cooperación técnica entre los gobiernos, los interlocutores sociales, el sector privado y las organizaciones internacionales;*
- d) por otros medios? (Sírvese especificar.)*

Número total de respuestas: 93.

- a) *Número total de respuestas: 87. Afirmativas: 80. Negativas: 1. Otras: 6.*
- b) *Número total de respuestas: 89. Afirmativas: 84. Negativas: 1. Otras: 4.*
- c) *Número total de respuestas: 91. Afirmativas: 84. Negativas: 1. Otras: 6.*
- d) *Número total de respuestas: 27.*

Afirmativas: Alemania, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Barbados, Benin (*a* a *c*)), Bolivia (*c*)), Botswana, Brasil, Burundi, Canadá (*a* a *c*)), República Centroafricana, República Checa, Chile, China (*a* a *c*)), Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba (*a* a *b*)), Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos (*a* a *c*)), Eslovaquia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana (*a* a *c*)), Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau (*a* a *c*)), Honduras, Hungría, India, Indonesia, Iraq (*a* a *c*)), Israel (*c*)), Italia, Japón, Kazajstán (*c*)), Kenya, Letonia, Líbano (*a* a *c*)), Lituania, Malasia, Malta, Mauricio (*a* a *c*)), México (*a* a *c*)), Myanmar, Namibia (*a* a *c*)), Nicaragua, Nigeria, Nueva Zelanda, Omán (*b* y *c*)), Pakistán, Panamá (*a* a *c*)), Papua Nueva Guinea, Perú (*b* y *c*)), Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido (*a* y *b*)), Rumania (*a* a *c*)), San Marino, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria (*a* a *c*)), Sri Lanka (*a* a *c*)), Suecia (*a* a *c*)), Suiza (*b* y *c*)), Suriname, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda (*a* a *c*)), Venezuela, Yemen (*b*)), Yugoslavia (*a* a *c*)) y Zimbabwe.

Negativas: Benin (*d*)), Ghana (*d*)), Mauricio (*d*)), Noruega y Yugoslavia (*d*)).

Otras: Bulgaria (*d*)), Canadá (*d*)), China (*d*)), Cuba (*c*)), Emiratos Arabes Unidos (*d*)), Guinea-Bissau (*d*)), Iraq (*d*)), Irlanda, Líbano (*d*)), México(*d*)), República de Moldova, Namibia (*d*)), Omán (*a* y *d*)), Países Bajos, Panamá (*d*)), Reino Unido (*c* y *d*)), Rumania (*d*)), República Arabe Siria (*d*)), Sri Lanka (*d*)), Sudáfrica, Suecia (*d*)), Suiza (*a*), y Uganda (*d*)).

Alemania. b) La participación responsable y coordinada del Estado, el sector privado y la sociedad civil garantiza un alto grado de armonización del contenido, los procedimientos y los tipos de formación de carácter organizativo. Además, contribuye a garantizar una financiación sostenible de la formación. *c)* El contexto económico político y social afecta a la creación y a la conservación de empleos e ingresos, por lo tanto debería considerarse en relación con la formación.

Barbados. BEC: d) Aumentar la cooperación entre las instituciones de formación regionales e internacionales.

Bulgaria. d) Desarrollar programas para los jóvenes, comenzando desde la primera infancia, que combinen las aptitudes para la vida social y activa con las calificaciones profesionales; facilitar el acceso a programas de cooperación técnica en general; crear programas de alcance mundial sobre desarrollo de los recursos humanos de carácter multidisciplinario.

Canadá. d) Es necesario estudiar otros medios a través de los cuales el instrumento pueda proporcionar orientación sobre cooperación técnica en materia de desarrollo de recursos humanos y formación.

República Checa. SPD CR: *d)* Garantizan la igualdad de acceso a la formación y la igualdad en el reconocimiento de las calificaciones.

China. *d)* En los países en desarrollo las cuestiones relativas a la industria tradicional, los trabajadores rurales y los trabajadores rurales que emigran a la ciudad son importantes, al igual que lo es la promoción de la cooperación técnica con los países desarrollados.

Croacia. HUP: *d)* Promoviendo la cooperación técnica entre centros de formación regionales e internacionales.

Cuba. *b)* y *c)* Adaptándolas a las condiciones nacionales.

Dinamarca. FTF: Con respecto a las preguntas 17 a 21, es particularmente importante el aumentar el conocimiento del efecto de las medidas educativas y desarrollar indicadores tanto cuantitativos como cualitativos. Asimismo, debería seguir desarrollándose el trabajo llevado a cabo por la OCDE, centrando la atención en la preparación de indicadores cualitativos útiles.

Emiratos Arabes Unidos. *d)* Promover mayores oportunidades de formación en las zonas rurales para conseguir un equilibrio respecto del desarrollo de recursos humanos entre las zonas rurales y las urbanas.

Eslovaquia. KOZ SR: Apoyo para crear un sistema de información sobre el desarrollo de los recursos humanos para los interlocutores sociales.

Estados Unidos. USCIB: *a)* Sí. *b)* Sí, si estas orientaciones proceden de una fuente adecuada. *c)* Sí. *d)* Ninguna.
AFL-CIO: *c)* Sí.

Guinea-Bissau. *d)* Promover la cooperación entre dos o más gobiernos miembros.

Iraq. *d)* Organizar una conferencia anual sobre formación para compartir experiencias entre los Estados y desarrollar mecanismos de cooperación entre los mismos.

Irlanda. *d)* Desarrollar capacidad local y probar modelos de educación concebida en función de la población, crear estructuras de apoyo y prevenir homologaciones y asociaciones entre organizaciones oficiales y no oficiales; facilitar el progreso de grupos e individuos marginales; difundir el aprendizaje y compartir las buenas prácticas.

Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU): *d)* Promover la capacidad de las organizaciones internacionales para difundir las mejores prácticas.

Japón. *b)* La frase «desarrollo de las capacidades por el diálogo social y la creación de asociaciones» debería explicarse.

Libano. *a)* a *d)* Sí, aunque debería dejarse que los Estados determinaran la necesidad de dicha cooperación. *c)* La OIT desempeña un papel fundamental en materia de cooperación técnica a través de su estrategia de Trabajo Decente y otros programas. *d)* La OIT debe proporcionar una base de datos con terminología sobre formación profesional, en particular perfeccionamiento profesional, y sobre las mejores prácticas en relación con la creación de un marco para las calificaciones profesionales, así como investigación y estudios relacionados con el reconocimiento del aprendizaje previo.

Marruecos. FCCIS: Sí.

México. *d)* El instrumento también deberá fomentar la cooperación horizontal entre los organismos públicos de los sectores educativo y laboral.

República de Moldova. *d)* El instrumento debería promover una mayor asistencia técnica a los países y sociedades menos desarrolladas.

Namibia. *d)* Promover mayores oportunidades para que la juventud desfavorecida pueda obtener trabajo decente.

Noruega. NHO: *a)* a *c)* No, la pregunta 21 es demasiado imprecisa.

LO: *a)* No. La promoción de mayores oportunidades para que los hombres y mujeres puedan obtener trabajo decente no debería basarse en la cooperación técnica. Esa responsabilidad incumbe a los gobiernos en cooperación con los interlocutores sociales.

Omán. *a)* Debería dejarse que este aspecto quede regido por la ley y la práctica nacionales.

d) La OIT debe crear un programa especial para ayudar a los países a sacar provecho de la asistencia técnica.

Países Bajos. Debería definirse el concepto de «cooperación técnica».

VNO-NCW: *a)* a *c)* Sí.

Unie mhp: *a)* a *c)* Sí.

Panamá. *d), e)* y *f)* Incorporar los enfoques de género, competencias laborales y de medioambiente en la educación para el trabajo y la formación complementaria. Normar los sistemas públicos y privados de educación y formación de manera que cumplan con los niveles de calidad que exige el crecimiento y desarrollo económico. Aprovechar el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo de programas de formación y educación, y ampliar la cobertura a sectores sociales rezagados.

Polonia. *a)* a *c)* Para asegurar el acceso óptimo a la formación e impedir la exclusión social.

Portugal. CCP: *d)* Sería útil que el instrumento hiciera la distinción entre cooperación técnica entre actores nacionales, y cooperación internacional.

Reino Unido. *a)* Sí, pero esta orientación debería garantizar la plena integración del desarrollo de recursos humanos en toda la labor de la OIT. El trabajo decente es, en definitiva, el objetivo de toda la cooperación técnica, y el desarrollo de los recursos humanos es más bien el medio que el fin en sí. El instrumento debería fijar un marco claro de directrices y permitir que la Oficina proporcione orientación detallada. *b)* La cooperación técnica en esta área debería incluir intercambio de información y experiencia. *c)* Este apartado necesita aclaración. La pregunta sugiere que se den orientaciones sobre cooperación técnica para su promoción. Si el sentido es proporcionar orientaciones sobre la promoción de la cooperación técnica, debería indicarse en otro párrafo. Puede utilizarse como modelo el párrafo 16 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. *d)* Debería proporcionarse orientación sobre cómo integrar el apoyo en materia de desarrollo de recursos humanos con otros trabajos sobre la erradicación de la pobreza (particularmente en programas estratégicos para la reducción de la pobreza) y con planes y estrategias nacionales para el empleo.

Rumania. *c)* Sí, dado que la diversificación de la oferta de formación requiere una mayor participación de los actores del mercado de trabajo, y el desarrollo de asociaciones nacionales e internacionales para promover el empleo a través de la formación continua. *d)* Promover la movilidad entre países y el intercambio de buenas prácticas.

Federación de Rusia. FNPR: *a)* a *c)* Sí.

República Árabe Siria. *c)* La comunidad internacional debería intentar aliviar la carga de la deuda o, si es necesario, cancelar las deudas para facilitar la movilización de los recursos destinados a promover la alfabetización y la formación en TIC.

Sri Lanka. *d)* Promoviendo la difusión de información sobre resultados de investigaciones, mejores prácticas, innovaciones, etc., en materia de formación.

EFC: *d)* A través de la promoción de la cooperación técnica.

LJEWU: *c)* Es imprescindible que los gobiernos trabajen estrechamente en cooperación y asociación con el sector privado, así como con las organizaciones nacionales e internacionales. En las economías abiertas y en los programas nacionales de desarrollo, el sector privado debería desempeñar un papel primordial.

Sudáfrica. Esta disposición necesita ampliarse y tomar en consideración que el Norte debe responder a las iniciativas del Sur, como la nueva Asociación para el Desarrollo de África (NEPAD), de diversas maneras, por ejemplo, con el compromiso para apoyar el desarrollo de capacidades en el contexto de programas que la NEPAD considera prioritarios; la identificación de instituciones asociadas como centros de excelencia para la prestación de formación en África; el ofrecimiento de oportunidades a los consultores locales para que puedan adquirir experiencia a gran escala, con programas avanzados tecnológicamente; y el restablecimiento de programas de bolsas de trabajo y becas.

COSATU: Sí. El instrumento debería prever una mayor asistencia internacional y ayudas a la educación y a la formación. Asimismo, debería tener en cuenta el gran éxodo de calificaciones que se está produciendo de países en desarrollo a países desarrollados, pues muchos países en desarrollo invierten en educación, de la que se benefician algunos países desarrollados. Este fenómeno no debería fomentarse, o deberían desarrollarse mecanismos de compensación apropiados. El instrumento también debería prever cooperación técnica para el desarrollo de sistemas de acreditación regionales comunes, con la participación total de los mandantes tripartitos.

Suecia. d) La cooperación técnica también debería permitir a las pequeñas empresas obtener apoyo en relación con las TIC.

Suiza. a) Este apartado parece estar más relacionado con las políticas del mercado de trabajo.

Uganda. d) Promover la formación concebida en función de la población.

La mayor parte de las respuestas pone de relieve que el instrumento debería promover: la creación de mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan un trabajo decente; la creación de capacidades nacionales para reformar y desarrollar políticas y programas de formación, y también de capacidades para el diálogo social y el establecimiento de asociaciones en el campo de la formación; y la cooperación técnica entre los gobiernos, los interlocutores sociales, el sector privado y las organizaciones internacionales. Algunos entrevistados señalan otros aspectos en que el instrumento puede proporcionar orientaciones sobre cooperación técnica en el ámbito del desarrollo de recursos humanos y la formación, pero no quedaron de manifiesto pautas claras respecto de los tipos de orientaciones especificados.

CONCLUSIONES PROPUESTAS

A continuación figuran las *Conclusiones propuestas* preparadas a partir de las respuestas al cuestionario recibidas, las que se han resumido y comentado en este informe. Estas conclusiones, redactadas en la forma habitual, tienen por objeto servir de base para la discusión del cuarto punto del orden del día de la 91.^a reunión (2003) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

A. Forma del instrumento

1. La Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar un nuevo instrumento internacional sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación.
2. Este instrumento debería revestir la forma de una recomendación.

B. Preámbulo

3. El instrumento debería incluir un preámbulo en el que se hiciera referencia a los instrumentos pertinentes de la OIT, entre los que podrían figurar los siguientes:
 - a) el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975;
 - b) la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social;
 - c) la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y
 - d) las Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, adoptadas por la 88.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

C. Objetivo, campo de aplicación y definición

4. El instrumento debería recomendar que los Miembros formulen, apliquen y supervisen políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos y de formación, que sean congruentes con otras políticas económicas y sociales, se sustenten en el diálogo social y reflejen los distintos papeles que incumben al gobierno y a los interlocutores sociales.
5. El instrumento debería alentar a los Miembros a definir políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación que:

- a) faciliten la educación permanente y la empleabilidad;
- b) atiendan por igual a los objetivos económicos y sociales en el contexto de la economía globalizada y de una sociedad basada en los conocimientos y las calificaciones, haciendo hincapié en un desarrollo económico y social equilibrado y sostenible, en el trabajo decente, en la inclusión social y en la reducción de la pobreza;
- c) pongan de relieve la importancia de la innovación, la competitividad y el crecimiento de la economía, así como de la empleabilidad de los trabajadores;
- d) aborden el reto de transformar las actividades de la economía informal en un trabajo decente plenamente integrado en la vida económica normal, y
- e) aumenten las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (CIT), en materiales y programas informáticos destinados a la educación y la formación, y en la capacitación de docentes e instructores, recurriendo a redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional.

6. El instrumento debería alentar a los Miembros a que:

- a) reconozcan el derecho de todos a la educación y a la formación y, en colaboración con los interlocutores sociales, garanticen el acceso universal a las mismas;
- b) definan una estrategia nacional y creen un marco institucional para la formulación y puesta en práctica de políticas de formación en diferentes ámbitos (nacional, regional, local, sectorial y de empresa) en el que participen los interlocutores sociales, se promueva el diálogo social y se especifique el cometido de las distintas partes interesadas;
- c) coordinen las políticas de formación y de gestión de los recursos humanos con otras políticas destinadas a crear oportunidades de empleo (por ejemplo, a través del desarrollo regional o industrial);
- d) creen un marco nacional de calificaciones para facilitar la educación permanente, ayudar a las empresas y las agencias de empleo a adaptar la demanda de calificaciones a la oferta, orientar a las personas en sus opciones de formación y de carrera, y facilitar el reconocimiento del aprendizaje previo;
- e) desarrollen un sistema nacional de prestación de servicios de formación acorde con las condiciones y prácticas nacionales;
- f) asuman la responsabilidad fundamental a la hora de invertir en la educación básica y la formación inicial;
- g) inviertan en otras modalidades de formación;
- h) creen un entorno económico general e incentivos que animen a las personas y a las empresas a realizar inversiones individuales o colectivas en el ámbito de la educación y la formación;
- i) refuerzen en los distintos planos (nacional, regional, local, sectorial y de empresa) el diálogo social respecto de la formación, y
- j) emprendan otras actividades.

D. Aplicación de las políticas de formación

7. El instrumento debería fomentar el desarrollo, la organización y el mantenimiento de sistemas integrados, coordinados y flexibles de formación y educación permanentes, teniendo en cuenta la responsabilidad principal que incumbe al gobierno en materia de educación y formación básicas, así como la función de los interlocutores sociales en materia de formación complementaria. Dichos sistemas deberían abarcar: la educación básica obligatoria, que comprende la transmisión de conocimientos generales, la alfabetización y las nociones esenciales de cálculo aritmético; la educación y formación previas al empleo, y la educación y formación complementarias.

8. El instrumento debería promover el diálogo social respecto de la formación como principio básico para el desarrollo de sistemas, para la pertinencia, calidad y eficiencia de costos de los programas, y para el fomento de la igualdad de oportunidades.

E. Educación básica y formación previa al empleo

9. El instrumento debería alentar a los Miembros a que:

- a) proporcionen una educación básica y una formación previa al empleo;
- b) mejoren el acceso a la educación básica y a la formación previa al empleo y la igualdad de oportunidades, para combatir la exclusión;
- c) formulen enfoques para abordar las actividades no oficiales de educación básica y formación previa al empleo;
- d) aprovechen plenamente las nuevas tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la enseñanza y la formación, y
- e) garanticen la información y la orientación profesional y de carrera.

F. Formación de los trabajadores con empleo

10. El instrumento debería alentar a los Miembros a que:

- a) promuevan la identificación sistemática de las calificaciones profesionales requeridas por las empresas, las personas y la economía en su conjunto;
- b) reconozcan el aprendizaje en el lugar de trabajo, incluida la formación oficial y la formación no oficial, así como la experiencia laboral;
- c) apoyen las iniciativas de los interlocutores sociales y la función que corresponde a la formación en el ámbito del diálogo bipartito y de los convenios colectivos;
- d) consideren la posibilidad de emprender, a distintos niveles de la administración, negociaciones tripartitas sobre formación;
- e) asuman la responsabilidad principal por lo que se refiere a estimular las inversiones en formación;
- f) reconozcan la función que cumplen los interlocutores sociales, las empresas y cada trabajador en el campo de las inversiones en formación;

- g)* promuevan el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo, recurriendo a prácticas de trabajo de alto rendimiento y a la formación en el lugar de trabajo y fuera de él, acudiendo a prestatarios de servicios públicos y privados y aprovechando mejor las tecnologías de la información y la comunicación;
- h)* fomenten la gestión de los recursos humanos a escala de la empresa;
- i)* desarrollen estrategias, medidas y programas que garanticen la igualdad de oportunidades a fin de promover y poner en práctica actividades de formación para las trabajadoras, así como para los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, de la economía informal y del sector rural, y para los trabajadores independientes;
- j)* fomenten la orientación profesional para los trabajadores con empleo, y
- k)* lleven a cabo otras iniciativas.

G. Marco para el reconocimiento y la certificación de las calificaciones profesionales

11. El instrumento debería alentar a los Miembros a considerar:

- a)* el reconocimiento y la certificación de las calificaciones profesionales, incluido el principio de que las calificaciones de cada persona se reconozcan y certifiquen con independencia del lugar en que se hayan obtenido dichas calificaciones;
- b)* el marco jurídico e institucional, la función de los interlocutores sociales, el reparto de responsabilidades y la financiación del mecanismo de reconocimiento y certificación de las calificaciones;
- c)* el reconocimiento del aprendizaje previo, y
- d)* otras cuestiones.

H. Formación con miras al trabajo decente y la inclusión social

12. El instrumento debería alentar a los Miembros a considerar:

- a)* la función primordial de los gobiernos en lo que atañe a la formación de las personas que tienen necesidades especiales a fin de desarrollar y aumentar su empleabilidad;
- b)* la función de los interlocutores sociales a efectos de la reincorporación de estas personas a la fuerza laboral;
- c)* la participación de los interlocutores sociales, las autoridades locales y las comunidades en la puesta en práctica de los programas destinados a las personas con necesidades especiales, y
- d)* la prestación de ayuda a las personas con necesidades especiales a fin de que obtengan un trabajo decente.

13. El instrumento debería promover una mejora del acceso universal a la educación y la formación permanentes a fin de prevenir y combatir la exclusión social.

14. El instrumento debería alentar a los Miembros a prestar una atención especial a los grupos con necesidades especiales.

I. Proveedores de formación

15. El instrumento debería alentar a los Miembros a promover la diversidad en el suministro de formación y a definir marcos normativos flexibles y adecuados a las condiciones nacionales, que abarquen las prestaciones formales e informales, así como la enseñanza y la formación en el lugar de trabajo, inclusive en régimen de aprendizaje.

16. El instrumento debería alentar a los Miembros a que:

- a) desarrollen un marco jurídico para la certificación de las calificaciones de los proveedores de formación;
- b) determinen con precisión cuáles son las funciones del gobierno y de los interlocutores sociales en lo que atañe a promover la ampliación y la diversificación de los servicios de formación, y
- c) fijen directrices para mejorar el control de la calidad y la evaluación de los resultados de la formación.

J. Servicios de apoyo al desarrollo de los recursos humanos, la educación permanente y la formación

17. El instrumento debería disponer que los Miembros:

- a) al organizar encuestas periódicas de población recopilen información sobre los niveles de educación, las calificaciones, las actividades de formación, el empleo y los ingresos;
- b) creen bases de datos e indicadores cuantitativos y cualitativos sobre el sistema nacional de formación, inclusive en el plano de la empresa, y
- c) recopilen información de diversas fuentes, incluidos los estudios longitudinales, que no se limiten a las clasificaciones tradicionales de las ocupaciones.

18. El instrumento debería alentar a los Miembros a que promuevan y faciliten el incremento de la capacidad para analizar las tendencias del mercado laboral y del desarrollo de los recursos humanos y la formación.

19. El instrumento debería alentar a los Miembros a que:

- a) proporcionen información y orientación profesionales en relación con el aumento de la empleabilidad, el acceso a los programas de educación, formación y apoyo al mercado de trabajo, las técnicas de búsqueda de empleo y el acceso al reconocimiento y la certificación de las calificaciones profesionales durante toda la vida;
- b) fomenten el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en los servicios de orientación, y

- c)* determinen cuáles son las funciones y responsabilidades de los servicios de empleo públicos y privados, de los interlocutores sociales y de otras partes interesadas.

K. Investigaciones sobre cuestiones relativas al desarrollo de los recursos humanos y la formación

20. El instrumento debería alentar a los Miembros a que apoyen y faciliten la investigación sobre el desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación, que comprenda:

- a)* las metodologías de aprendizaje y formación, inclusive el recurso a las tecnologías de la información y la comunicación en la formación;
- b)* los marcos de calificaciones y de reconocimiento de las calificaciones;
- c)* las políticas, estrategias y marcos para el desarrollo de los recursos humanos y para la formación;
- d)* las inversiones en formación, así como la eficacia y repercusión de la formación;
- e)* la identificación, medición y revisión de la demanda de calificaciones profesionales, y
- f)* otras cuestiones.

L. Cooperación técnica

21. El instrumento debería contener orientaciones sobre cooperación técnica en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos y la formación que:

- a)* propicien mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan un trabajo decente;
- b)* promuevan la creación de capacidades nacionales para reformar y desarrollar políticas y programas de formación, y también de capacidades para el diálogo social y la creación de asociaciones en el campo de la formación;
- c)* fomenten la cooperación técnica entre los gobiernos, los interlocutores sociales, el sector privado y las organizaciones internacionales, y
- d)* promuevan otros aspectos.