

Заключения о профессиональных навыках, способствующих росту производительности, занятости и развитию

Международная конференция труда, 2008 г.

Copyright © Международная организация труда, 2009
Первое издание, 2009 год

Публикации Международного бюро труда пользуются защитой авторского права согласно Протоколу № 2 Всеобщей конвенции по авторскому праву. Тем не менее краткие выдержки из них могут перепечатываться без разрешения при условии указания источника. Заявки на право перепечатки или перевода должны направляться в Отдел публикаций (Права и разрешения), Международное бюро труда, CH-1211, Женева 22, Швейцария, или по электронной почте: pubdroit@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие заявки.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в качестве организаций, обладающих правами воспроизведения, могут печатать копии в соответствии с лицензиями, выданными им с этой целью. Посетите сайт www.iflgo.org для того, чтобы найти организацию, обладающую правами воспроизведения в вашей стране.

Заключения о профессиональных навыках, способствующих росту производительности, занятости и развитию, Международное бюро труда, 2009 / Международное бюро труда. – Женева: МБТ, 2009 г.
30 сс.

ISBN: 978-92-2-421760-9 (print); 978-92-421761-9 (web pdf)

Международное бюро труда

производительность труда/занятость/профессионально-техническая подготовка/политика в области подготовки кадров/развитые страны/развивающиеся страны

Имеется также на французском языке: *Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, Conférence internationale du Travail, 2008 (ISBN 978-92-2-221760-1), Genève, 2008; и на испанском языке: *Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2008 (ISBN 978-92-2-321760-0), Ginebra, 2008.

Данные Каталога публикаций МБТ

Названия, соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за взгляды, выраженные в подписанных статьях, исследованиях и других материалах, несут исключительно их авторы, и их публикация не означает одобрения Международным бюро труда выраженных в них взглядов.

Упоминание названий фирм и коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда; просьба обращаться по адресу: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Там же можно получить каталог изданий МБТ или список последних изданий, либо по электронной почте: pubvente@ilo.org

Посетите наш Интернет-сайт: www.ilo.org/publns

Предисловие

Направление средств на образование и повышение профессиональных навыков женщин и мужчин, с тем чтобы помогать экономикам обеспечивать динамичный рост за счет качественных рабочих мест, является неотложной приоритетной задачей во всех странах мира.

На сессии Международной конференции труда 2008 года трехсторонние участники МОТ – правительства, работодатели и работники – приняли ряд заключений, напрямую ориентированных на решение этой задачи. Эти заключения представляют собой практическое руководство, направленное на укрепление систем общего образования, профессионально-технической подготовки и непрерывного обучения в качестве основных опор, обеспечивающих возможности трудоустройства для работников и жизнеспособность для предприятий в рамках Программы достойного труда.

В заключениях на первый план выдвинуты проблемы того, каким образом повышение профессиональных навыков может стать важным инструментальным средством сокращения масштабов бедности и борьбы с социальной изоляцией, а также усиления конкурентоспособности и перспектив занятости.

Все шире признается тот факт, что *порочный круг* неадекватного образования, низкой профессиональной подготовки кадров, низкой производительности труда и низкой заработной платы становится ловушкой для трудящейся бедноты и не дает возможности молодым людям и работникам участвовать в процессе экономического роста. В заключениях сделана попытка вместо этого образовать *круг благоразумия*, в котором повышение качества и доступность образования и профессиональной подготовки для женщин и мужчин вело бы к инновациям, инвестициям, технологическим изменениям, развитию предприятий, экономической диверсификации и конкурентоспособности; в них указывается, что странам необходимо ускорить темпы создания большего числа рабочих мест более высокого качества, тем самым обеспечивая более тесное социальное сплочение. Заключения нацелены на то, чтобы:

- помогать странам осуществлять повышение профессиональных навыков в целях максимального расширения возможностей и смягчения негативных последствий глобальных движителей изменений, таких как технология, торговля и климатические изменения;
- внедрять элементы расширения профессиональных навыков в национальные и отраслевые стратегии в области занятости;
- обеспечивать интегрированный путь обучения, сводящий воедино базовое образование, профессионально-техническую подготовку, вступление на рынок труда и непрерывное обучение;
- расширять доступ к системам образования и профессиональной подготовки для тех, кто оказался в неблагоприятном положении в обществе.

Сочетание элементов расширения профессиональных навыков с этими более широкими стратегиями в области роста, занятости и развития требует того, чтобы правительства, сотрудничая с социальными партнерами, обеспечивали последовательность проводимой политики, направленной на увязывание общего образования и повышения квалификации кадров с сегодняшними рынками труда, а также с технологией, инвестициями, торговлей и макроэкономической политикой, ведущими в дальнейшем к расширению занятости. Это предъявляет высокие требования к упрочению социального диалога, эффективной координации усилий различных министерств и взаимосвязям между работодателями и теми, кто проводит мероприятия по профессиональной подготовке кадров.

Как признается в заключениях, расширение профессиональных навыков само по себе не приведет к повышению производительности и расширению занятости. Другими критически важными факторами являются политика в области занятости и производительности в целях оказания воздействия на сторону спроса на рынке труда, соблюдение прав работников, гендерное равенство и нормы безопасности и гигиены труда; нормальные трудовые отношения и социальный диалог; эффективные меры социальной защиты.

Короче говоря, каждому отводится определенная роль. Заключение помогает определить конкретные сферы деятельности правительств и социальных партнеров, а также МБТ. Бюро берет на себя обязательство сыграть свою роль в таких важнейших областях, как исследовательские работы, обмен информацией и знаниями, анализ проводимой политики, а также содействие диалогу и сотрудничеству.

Данные заключения носят своевременный, стимулирующий и практический характер. Они могут помочь правительствам и обществам расширить возможности трудоустройства работников, повысить производительность и конкурентоспособность предприятий и содействовать инклюзивному характеру роста. Тем самым, они могут послужить мощным катализатором реализации всеобщей цели достойного труда для всех.

В период глубокой глобальной экономической неуверенности этот вызов носит еще более неотложный характер.

Я предлагаю вам критически рассмотреть рекомендации, поделиться своими мнениями и продолжать с нами сотрудничество, которое бы давало ощутимые результаты в целях содействия профессиональным навыкам во имя обеспечения повышения производительности, расширения занятости и стимулирования процесса развития.

Хуан Сомавиа
Генеральный директор
МБТ

Введение

Современные размышления относительно вопросов, связанных с процессом развития, претерпевают глубокие интеллектуальные и политические изменения. Центральным элементом этих изменений в умонастроениях является осознание того, что сокращение масштабов бедности стабильным образом не может быть достигнуто лишь за счет высоких и устойчивых темпов роста. Кроме того, испытывается потребность в том, чтобы сделать вопросы эффективности функционирования рынка труда магистральным направлением экономической и социальной политики во имя обеспечения того, чтобы рост носил инклюзивный характер и вел к созданию продуктивных и достойных рабочих мест.

Такое осознание объясняется по крайней мере двумя причинами: разочарованием стандартными пакетами политических мер прошлого, которые ориентировались на макроэкономическую стабильность или просто рост ВВП; неспособностью многих стран, достигших высоких темпов роста, перевести этот рост в плоскость более высоких результатов на рынке труда и повысить уровень жизни большей части своего населения.

Даже в странах, добившихся высоких темпов экономического роста и устойчивости рынка труда, не было создано достаточного количества рабочих мест (сокращение емкости занятости в рамках экономического роста) и слишком многие из созданных рабочих мест носили низкопроизводительный и низкооплачиваемый характер в неформальной экономике.

Парадигма сокращения масштабов бедности, являющаяся подоплекой Целей развития тысячелетия (ЦРТ), также все более приближается к подходу, ориентированному на решение проблем на рынке труда. Это основано на той мотивировке, что труд является единственным достоянием неимущих и что процесс экономического роста, который не ведет к созданию большего числа рабочих мест лучшего качества, обеспечивающих адекватную социальную защиту, может не позволить добиться сокращения масштабов бедности для значительной доли населения.

Образованная и квалифицированная рабочая сила является важнейшим компонентом этого нового подхода с упором на рынках труда и их эффективности. На протяжении многих лет МОТ консультировала своих государств-членов по вопросам политики в области повышения квалификации кадров и проводила аналитическо-исследовательские работы в этой области. Политика в сфере повышения профессиональных навыков представляет собой стержневой элемент Глобальной программы занятости МОТ (ГПЗ), которая является политической основой Организации, содействующей целям расширения занятости, предусмотренным Программой достойного труда. Кроме того, руководством для проведения эффективной политики в области повышения квалификации кадров и занятости является Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (195).

Учитывая важность этих вопросов, своевременным представляется проведение общего обсуждения на сессии Международной конференции труда (МКТ) 2008 года о том, каким образом повышение профессиональных навыков может лучшим образом служить двойной цели повышения числа занятых лиц и производительности труда. Трехсторонним консенсусом между работниками, работодателями и правительствами на МКТ 2008 года были приняты заключения, закладывающие новаторские основы укрепления взаимосвязей между профессиональными навыками, производительностью, занятостью, развитием и достойным трудом. В этих заключениях подчеркивается тот принцип, что эффективная политика в сфере повышения профессиональных навыков должна быть неотъемлемым элементом национальных стратегий развития, с тем чтобы подготовить рабочую силу и предприятия к открытию новых возможностей и применять дальновидный подход к решению вопросов, связанных с изменениями. С тем чтобы успешно связывать аспекты квалификации кадров с производительностью, созданием новых рабочих мест и процессом развития, политика в области повышения профессиональных навыков должна гарантировать решение трех задач: обеспечивать соответствие предложения с современными потребностями в квалификации кадров; помогать работникам и предприятиям адаптироваться к изменениям; предвидеть и гарантировать предложение новых и различных специальностей и профессиональных навыков, которые потребуются в будущем.

Рамки, заданные в заключениях, также учитывают основные сферы ответственности правительств и социальных партнеров, равно как и приоритеты деятельности Бюро в их поддержку по пяти направлениям: 1) стимулирование развития профессиональных навыков на рабочих местах и вдоль производственно-сбытовых цепей; 2) содействие регулированию глобальными движителями изменений; 3) обеспечение ранней идентификации текущих и будущих потребностей в сфере развития профессиональных навыков в поддержку национальных и отраслевых стратегий в области занятости; 4) обеспечение увязки аспектов образования, развития профессиональных навыков, вступления на рынок труда и непрерывного обучения; 5) содействие стратегии социальной интеграции благодаря расширению доступа к системам общего образования и профессиональной подготовки для тех, кто оказался в уязвимом положении в обществе.

Выявленные приоритеты в сфере исследовательских работ включают элементы более глубокого понимания использования развития профессиональных навыков в целях содействия переводу неформальной экономической деятельности на рельсы формальной экономики, а также последствий основных движителей перемен для занятости и роста квалификации кадров. Конкретными приоритетами политических консультативных услуг и технического сотрудничества являются: 1) инструментальные средства, обеспечивающие прогнозирование потребностей в профессиональных навыках, сбор и использование информации, касающейся рынка труда, и совершенствование служб занятости; 2) сближение работодателей с теми, кто занимается профессионально-технической подготовкой кадров, и укрепление систем производственной подготовки; 3) разработка региональных систем признания квалификации кадров; 4) расширение доступности и повышение качества систем совершенствования профессиональных навыков для всех, включая лиц, проживающих в сельских районах, женщин и мужчин с ограниченными возможностями.

Говоря вкратце, данные заключения закладывают собой основу современных систем повышения профессиональных навыков в поддержку динамичного процесса развития, который бы способствовал полной и продуктивной занятости и достойному труду во всех странах мира в ближайшие годы. Проведение в жизнь этих заключений

будет являться вызовом для трехсторонних участников и для Бюро. Повышение эффективности является частью процесса изменений, предусмотренных Декларацией МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, в которой политика в области повышения профессиональных навыков также занимает достойное место как ведущее политическое направление содействия расширению занятости.

Хосе Мануэл Салазар-Ширинахс
Исполнительный директор
Сектор занятости
МБТ

Заключения о профессиональных навыках, способствующих росту производительности, занятости и развитию

1. На своей 295-й сессии (март 2006 г.) Административный совет Международной организации труда выбрал в качестве темы для обсуждения на Международной конференции труда в 2008 году проблему профессиональных навыков, способствующих росту производительности, занятости и развитию. В настоящем документе содержатся заключения, согласованные Комитетом [и принятые Конференцией].
2. Значение развития профессиональных навыков для социального и экономического развития и достойного труда освещалось в ходе различных дискуссий и в заключениях МОТ, в частности, в заключениях о развитии людских ресурсов (Международная конференция труда, 2000 г.), в Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195), в Глобальной программе занятости, принятой Административным советом в марте 2003 года, в заключениях о содействии достойному труду молодежи (МКТ, 2005 г.) и в заключениях о содействии жизнеспособным предприятиям (МКТ, 2007 г.). Кроме того, Конвенция 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках (140) и Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики («Декларация МНК» 1997 года с поправками 2000 и 2006 гг.), также остаются актуальными с точки зрения положений о возможностях проведения профессиональной подготовки.
3. Общее образование, профессиональная подготовка и непрерывное обучение служат главными опорами, обеспечивающими потенциал к трудоустройству, занятость работников и развитие жизнеспособных предприятий, в рамках Программы достойного труда, содействуя тем самым достижению Целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия и направленных на сокращение масштабов бедности. Развитие профессиональных навыков играет ключевую роль в стимулировании устойчивого процесса развития и может внести вклад в обеспечение перехода из неформальной экономики в реальный сектор экономики. Развитие профессиональных навыков имеет также существенное значение для использования возможностей и преодоления вызовов, связанных с удовлетворением новых потребностей, предъявляемых экономическими изменениями и новыми технологиями в условиях глобализации. Принципы и ценности достойного труда и принципы жизнеспособных предприятий в соответствии с заключениями сессии МКТ 2007 года о содействии жизнеспособным предприятиям служат руководством для планирования и обеспечения развития профессиональных навыков, а также являются действенным средством эффективного управления переходными процессами, обеспечивающими социальную справедливость. Правительствам и социальным партнерам необходимо действовать в рамках социального диалога в целях разработки национальных, региональных и международных программ развития профессиональных навыков, которые могут содействовать интеграции экономических, социальных и экологических аспектов устойчивого развития.

Вклад профессиональных навыков в обеспечение достойного труда, повышение производительности, рост занятости и процесс развития

4. Стратегия развития, опирающаяся на низкоквалифицированный труд с низким уровнем производительности и заработной платы, в долгосрочном плане не может носить устойчивого характера и несовместима с целями сокращения масштабов бедности. Порочный круг, состоящий из неадекватного образования, низкой профессиональной подготовки, низкого уровня производительности труда, плохого качества рабочих мест и низкой заработной платы, закрепощает работающую бедноту и исключает работников, не обладающих надлежащими профессиональными навыками, из участия в процессе экономического роста и социального развития в условиях глобализации. Это также негативно воздействует на конкурентоспособность предприятий и их способность положительно влиять на экономическое и социальное развитие.

5. Напротив, стратегия международного, национального и регионального развития, основанная на повышении качества и обеспечении образования и подготовки, может породить круг благоразумия, в котором развитие профессиональных навыков подпитывает инновации, повышение производительности и развитие предприятий, технологические изменения, инвестиции, диверсификацию экономики и конкурентоспособность, которые необходимы для обеспечения устойчивого и ускоренного создания большего числа рабочих мест лучшего качества в соответствии с Программой достойного труда и на основе укрепления социального согласия.

6. В пределах этого круга благоразумия развитие профессиональных навыков служит одним из важных факторов, способствующих достижению целей достойного труда за счет как повышения производительности, так и укрепления жизнеспособности предприятий, а также улучшению условий труда и потенциала к трудоустройству работников. Для эффективного развития профессиональных навыков требуется целостный подход. Этот подход включает следующие элементы:

- a) *Непрерывный и интегрированный путь обучения*, который начинается с дошкольного и начального образования, обеспечивающего надлежащую подготовку молодых людей к получению среднего и высшего образования и профессиональной подготовки; обеспечение профессиональной ориентации, предоставление информации о рынке труда, а также консультирование молодых женщин и мужчин по мере их выхода на рынок труда; и предоставление возможностей работникам и работодателям для непрерывного обучения в целях повышения уровня их квалификации и приобретения новых профессиональных навыков в течение всей своей жизни.
- b) Развитие *ключевых навыков*, включая умение читать и считать, общаться, работать в коллективе и решать проблемы и другие соответствующие навыки и умение обучаться, а также информирование работников об их правах и понимание ими основ предпринимательской деятельности, что представляет собой основу непрерывного обучения и приобретения способности адаптироваться к изменениям.
- c) Развитие *навыков более высокого уровня*, в частности профессиональной квалификации, технических знаний и навыков в области людских ресурсов, чтобы на

их основе развивать или создавать возможности для занятия рабочих мест высокого качества или с более высокой заработной платой.

- d) *Мобильность профессиональных навыков* базируется, во-первых, на ключевых навыках, которые дают возможность работникам применять полученные знания и опыт в работе по новой специальности или в новой отрасли, а во-вторых – на системах, с помощью которых обеспечивается систематизация, стандартизация, оценка и аттестация профессиональных навыков, чтобы социальные партнеры могли без труда определять уровень квалификации в различных секторах трудовой деятельности на национальных, региональных или международных рынках труда.
- e) *Потенциал к трудоустройству* (для наемного труда или самостоятельной занятости) является результатом всех этих факторов – основы, состоящей из ключевых навыков, доступа к системам образования, наличия возможностей профессиональной подготовки, мотивации и способности использовать возможности для непрерывного обучения, а также признания приобретенной квалификации, что имеет существенное значение для того, чтобы работники имели возможность занимать достойные рабочие места и управлять изменениями, а предприятия могли внедрять новые технологии и выходить на новые рынки.

7. Повышение производительности труда не является самоцелью, а служит средством улучшения жизни работников, обеспечения жизнеспособности предприятий, достижения социального согласия и экономического развития. Постоянное повышение производительности труда является также одним из условий повышения конкурентоспособности и обеспечения экономического роста. Блага, приобретаемые в результате повышения производительности и связанные с развитием профессиональных навыков, следует делить между предприятиями и работниками, в том числе посредством коллективных переговоров и в рамках общества, чтобы поддерживать круг благоразумия, включающий повышение производительности, рост занятости, развитие и достойный труд.

- a) Работники могут выиграть от повышения квалификации и роста производительности, если это будет способствовать улучшению условий труда, соблюдению их трудовых прав, дальнейшей подготовке, потенциалу адаптироваться к изменениям, лучшим перспективам занятости, более высокой заработной плате и другим факторам, которые способствуют улучшению качества их жизни.
- b) Предприятия будут в выигрыше от повышения квалификации своих кадров и роста производительности за счет реинвестирования средств в обновление продукции и производственных процессов, диверсификации деловой активности, поддержания и повышения конкурентоспособности и своей доли на рынке.
- c) Общество будет выигрывать от повышения квалификации кадров и роста производительности за счет повышения качества рабочих мест, более высокого уровня занятости, качества и эффективности услуг, сокращения масштабов бедности, соблюдения прав в сфере труда, социальной справедливости и обеспечения конкурентоспособности на меняющихся глобальных рынках и в секторах, отличающихся динамичным ростом.

8. Однако, развитие профессиональных навыков не приведет автоматически к повышению производительности или повышению количества рабочих мест лучшего качества, если не будет обеспечена благоприятная экономическая и социальная среда, которая позволяла бы преобразовывать повышение производительности в рост занятости

и развитие. К другим важнейшим факторам относятся: уважение прав трудящихся, гендерное равенство, нормы безопасности и гигиены труда; равные трудовые отношения, эффективная социальная защита; продуманное руководство и высокие стандарты организационных процессов, а также эффективная и активная политика на рынке труда и службы занятости.

9. Точно так же, само по себе повышение производительности не будет способствовать росту занятости и развитию в контексте Программы достойного труда. Другими важными факторами также являются: сильная политика, направленная на повышение занятости, устойчивая среда для деловой активности, сильные и представительные социальные партнеры, инвестиции в образование и повышение квалификации, службы социальной поддержки, включая медицинское обслуживание, а также физическая инфраструктура; развитие промышленных районов или кластеров, политика местного экономического и социального развития, нацеленная на неформальную экономику, малые и средние предприятия, сети предприятий и работников, эффективные общественные службы, а также высоко развитый сектор услуг, торговли, инвестиции и макроэкономическая политика.

10. Правительства, в процессе консультаций с социальными партнерами, несут общую ответственность за создание *благоприятных условий*, направленных на удовлетворение текущих и будущих потребностей в квалифицированных кадрах. Международный опыт свидетельствует о том, что страны, которым удается увязать профессиональные навыки с производительностью, занятостью, развитием и достойным трудом, направляли политику в области развития профессиональных навыков на достижение трех главных целей:

- a) увязывание предложения с текущим спросом на профессиональные навыки;
- b) оказание помощи работникам и предприятиям в процессе адаптации к изменениям;
- c) подготовка и переподготовка специалистов с учетом будущих потребностей рынка труда.

11. Первые две цели, связанные с сочетанием профессиональных навыков и содействия адаптации, охватывают краткосрочные и среднесрочные рыночные перспективы, касающиеся реагирования на текущие технологические и рыночные изменения. Первая цель требует проведения политики и создания институтов, обеспечивающих лучшее прогнозирование и увязывание предлагаемых профессиональных навыков с потребностями рынка труда, а также более широкий выбор служб занятости и систем профессиональной ориентации и подготовки.

12. Вторая цель ориентирована на развитие профессиональных навыков и на содействии работникам и предприятиям в переходе от видов деятельности или из секторов, переживающих спад или связанных с низкой производительностью, к видам деятельности или в сектора, обеспечивающие рост и более высокий уровень производительности и расширение секторов, а также на применение новых технологий. Перепрофилирование, повышение квалификации и непрерывное обучение помогают работникам сохранять свой потенциал к трудоустройству и помогает предприятиям адаптироваться к новым условиям и оставаться конкурентоспособными. Это следует сочетать с активной политикой на рынке труда и поддержкой при переходе на новую работу. Работники не должны нести издержек, связанных со структурной адаптацией, и в этой связи важными компонентами, способствующими смягчению воздействия, являются

эффективные системы социального обеспечения или страхования по безработице, а также профориентация, обучение кадров и эффективные службы трудоустройства.

13. Третья цель имеет долгосрочный характер и ориентирована на прогнозирование и обеспечение профессиональных навыков, которые потребуются в будущем, посредством прогнозов на местном, национальном, региональном и международном уровнях. Данная стратегическая роль развития профессиональных навыков направлена на укрепление процесса устойчивого развития в целях улучшения условий труда и развития предприятий, а также на укрепление потенциала экономики оставаться конкурентоспособной.

14. При достижении этих трех целей важно сотрудничать с социальными партнерами и другими заинтересованными сторонами.

15. Социальные и экономические условия в странах имеют различный характер, а уровень образования и подготовки квалифицированных кадров также является различным. Однако, на всех этапах развития необходимо постоянно содействовать творческому подходу, инновациям, повышению производительности и созданию большего количества рабочих мест лучшего качества. Разработка, реализация и целенаправленный характер политики этих стран, проводимой в целях формирования и упрочения круга благоразумия, включающего профессиональные навыки, производительность, занятость и достойный труд, должны также соответствовать их различным уровням развития.

16. Взаимосвязь между развитием профессиональных навыков, производительностью, ростом занятости и развитием имеет сложный характер. Для того чтобы политика в области развития была эффективной, правительства, в процессе консультаций с социальными партнерами, должны добиваться согласованности политики, увязывая образование и профессиональную подготовку с требованиями рынка труда, социальной политикой, технологией, функционированием государственных служб, торговлей, инвестициями и макроэкономической политикой.

17. Образование и развитие профессиональных навыков должны быть составной частью широких рамок национального экономического и социального развития, чтобы добиться потенциала, позволяющего добиваться укрепления этого круга благоразумия. Для достижения этого круга благоразумия необходимо осуществить переход от неформальной к реальной/формальной экономике посредством создания условий, которые способствовали бы присоединению растущего количества предприятий неформальной экономики к реальному сектору с более высокой производительностью, лучшими условиями труда, доступом к социальной защите и уважением прав трудящихся. Это в равной степени относится ко всем странам, особенно к развивающимся странам.

Развитие профессиональных навыков на производстве и вдоль производственно-сбытовых цепей для развития жизнеспособных предприятий и роста занятости

18. В соответствии с достигнутыми договоренностями в рамках подхода МОТ к содействию жизнеспособным предприятиям (МКТ, 2007 г.), образование, профессиональная подготовка и непрерывное обучение представляют собой основополагающие условия для *среды, благоприятствующей жизнеспособным предприятиям*. Жизнеспособные предприятия применяют производственную практику, которая строится на полном уважении основополагающих принципов и прав в сфере труда и соблюдении

международных трудовых норм. Они также укрепляют отношения между работниками и управляющими как одно из средств повышения производительности и обеспечения достойного труда.

19. Подготовка в целях приобретения новых профессиональных навыков создает возможности для лучшего профессионального роста (в рамках компании или на рынке труда), повышения доходов и расширения перспектив в области трудоустройства. Кроме того, признается, что специалисты по новым профессиям нужны предприятию, чтобы сохранять конкурентоспособность и иметь возможность удерживать рабочую силу.

20. В соответствии с п. 30 Декларации МНК «многонациональные корпорации должны обеспечивать, чтобы их работникам всех уровней в принимающей стране соответствующим образом предоставлялись возможности для получения необходимой профессиональной подготовки, отвечающей нуждам предприятия, а также политике развития данной страны». Развитие профессиональных навыков *вдоль всей производственно-сбытовой цепи* предоставляет возможности для приобретения новых знаний и передачи технологии по мере того, как ведущая компания передает профессиональные навыки поставщикам вдоль всей цепи поставок.

21. Прямые иностранные инвестиции в свободных экспортных зонах (СЭЗ) могут создавать рабочие места, но настоятельно необходимо укреплять связь с достойным трудом. Требуются целевая политика, направленная на обеспечение нормальных условий труда, уважение принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров, а также инвестиции в профессиональную подготовку, чтобы реализовать потенциал данного типа инвестиций в целях повышения производительности работников и обеспечения достойного труда.

22. Соглашения, касающиеся инновационной практики в области организационной деятельности и в области людских ресурсов, а также осуществление политики, способствующей мотивации людей, имеют важное значение для производительности труда. Комплексные инвестиции в работников, технологии и в НИОКР, а также прогрессивная политика в области людских ресурсов и оплаты труда, которая может включать элементы участия в прибылях, являются ключевыми факторами, обеспечивающими *высокорентабельное производство*. Управляющие и работники должны давать возможность работникам поощрять их к тому, чтобы они в полной мере использовали свой потенциал как в своих интересах, так и в интересах производственных показателей предприятия. Правительства, социальные партнеры и общество в целом должны формировать культуру обучения и преодоления вызовов, связанных с переменами.

23. *Малые и средние предприятия (МСП)* сталкиваются с особыми вызовами с точки зрения развития профессиональных навыков, такими как трудности в выделении времени для формальной подготовки, нежелание инвестировать средства в подготовку работников из опасения потерять работника после приобретения им новой специальности или отсутствие средств для инвестирования в развитие профессиональных навыков. Создание сетей МСП способствовало бы обмену информацией, передовой практикой и объединению ресурсов для содействия развитию профессиональных навыков. Нужны конкретные и целенаправленные меры, чтобы помочь МСП в процессе переподготовки и повышении квалификации своих работников. Во многих странах особенно эффективными оказались программы подготовки менеджеров для МСП, которые помогли предпринимателям понять преимущества социального и чисто делового характера, связанные с повышением квалификации кадров.

24. Часто применяются меры для передачи производственных функций на сторону (аутсорсинг) как одно из средств обеспечения лучшей интеграции производственно-сбытовой цепи посредством развития специализации и повышения производительности. Это дает МСП возможность использовать новые технологии и приобретать новые профессиональные навыки. Это может создавать рабочие места во вспомогательных отраслях. Эффект вытеснения можно было бы преодолевать за счет переподготовки кадров, создания служб трудоустройства или принятия мер социальной защиты при сохранении базовых условий занятости в практике аутсорсинга. Предприятия, работающие на условиях аутсорсинга, могут также стать наставниками для своих поставщиков с целью повышения профессионального уровня их услуг и достижения стандартов высокого качества.

25. Неэффективная практика аутсорсинга заставляет работников заниматься низкоквалифицированным и низкопродуктивным трудом, который усугубляет их материальное положение и условия труда, что несовместимо с Программой достойного труда. Ответственная практика аутсорсинга требует от предприятий сотрудничать со своими подрядчиками или посредниками во имя обеспечения достойного труда и создания возможностей проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров.

26. Необходимо создавать равные возможности для всех, открывающие доступ к образованию, профессиональной подготовке и производственному обучению и особо нацеленные на содействие удовлетворению потребностей недопредставленных на рынке труда групп или лиц, испытывающих трудности в доступе к рынку труда, например молодежи, пожилых работников, работников с ограниченными возможностями и тех, кто поддерживает нетрадиционные трудовые отношения.

27. Равные возможности также чрезвычайно важны для трудящихся-женщин, в частности трудящихся-женщин, занятых в сельских районах, молодых женщин, женщин с ограниченными возможностями и женщин-предпринимателей, особенно тех из них, кто обременен семьями, требующими гибкой политики и внимания, а также выделения достаточного времени для повышения квалификации.

28. Данные свидетельствуют о том, что выгоды, получаемые в результате повышения производительности труда на рабочем месте, укрепляют стимулы к обучению, создают атмосферу доверия и желание внедрять новшества на производстве, а также обеспечивают средства для инновационной деятельности и инвестиций предприятий, что вносит дополнительный вклад в повышение производительности. Результаты исследований говорят о том, что разделение благ, которое может быть обеспечено посредством социального диалога, в том числе в рамках коллективных договоров и соглашений, оказывается в этом плане эффективным средством.

29. *Роль правительств* в оказании поддержки развитию профессиональных навыков на рабочем месте и вдоль производственно-сбытовых цепей для обеспечения жизнеспособных предприятий и роста занятости должна быть сосредоточена на обеспечении благоприятной среды для развития профессиональных навыков, включая следующие положения, но не ограничиваясь ими:

- a) содействие положительному отношению к культуре непрерывного обучения, повышению квалификации и производительности посредством сильной и последовательной политики;

- b) обеспечение качества подготовки кадров и аттестации полученных профессиональных навыков, чтобы эти профессиональные навыки можно было использовать в любом месте, включая профессиональные навыки, приобретенные посредством неформального обучения или обучения без отрыва от производства;
 - c) набор механизмов и стимулов, которые могут, помимо прочего, включать финансовые стимулы, направленные на поощрение и расширение возможностей предприятий, осуществляющих подготовку своей рабочей силы как один из элементов развития бизнеса, а также работников, чтобы они принимали участие в подготовке, с особым упором на МСП и на низкоквалифицированных работниках;
 - d) осуществление и обеспечение выполнения международных трудовых политики и норм, особенно касающихся соблюдения принципа свободы объединения, права на ведение коллективных переговоров и гендерного равенства;
 - e) институциональная поддержка эффективному социальному диалогу для развития профессиональных навыков на уровне предприятия, а также на отраслевом, национальном и региональном уровнях;
 - f) определение и использование возможностей в интересах партнерств между государственными и частными субъектами, когда они способствуют повышению добавленной стоимости в целях удовлетворения потребностей предприятий и работников в повышении квалификации при согласовании этих вопросов с социальными партнерами;
 - g) сбор, анализ и широкое распространение информации о рынке труда, включая данные о спросе на тех или иных специалистов, своевременное предоставление доступной информации и практические справочные системы об имеющихся программах финансирования;
 - h) правительства могут также играть ведущую роль, развивая профессиональные навыки своей собственной рабочей силы;
 - j) согласованность государственной политики имеет особое значение, равно как и обеспечение прочного начального и базового образования;
 - k) наряду с деловыми кругами правительства также должны играть свою роль в направлении инвестиций в проведение исследовательских работ.
- 30.** *Социальные партнеры* могут оказывать решающее содействие развитию профессиональных навыков для обеспечения жизнеспособных предприятий и роста занятости различными путями, включая следующие, но не ограничиваясь ими:
- a) участие в эффективном социальном диалоге, который может включать коллективные договоры и соглашения, заключенные на национальном, отраслевом уровнях и на уровне предприятия;
 - b) стимулирование предприятий неформальной экономики инвестировать средства в развитие профессиональных навыков в качестве первого шага на пути к переходу в реальный/формальный сектор экономики, в том числе посредством улучшения связей между организациями работодателей и МСП, а также путем содействия политике, которая обеспечивает права работников неформальной экономики;

- c) оказание поддержки и содействие проведению производственного обучения – воспитание культуры обучения на производстве, которая может предусматривать выделение оплачиваемого свободного времени для прохождения подготовки;
- d) содействие распространению информации о предпринимательстве и о правах профсоюзов и работников в школах и заведениях профессионально-технической подготовки;
- e) обеспечение возможностей для прохождения стажировки и повышение качества обучения, а также признание профессиональной квалификации, полученной в ходе стажировки;
- f) обеспечение доступности подготовки на рабочем месте в тех случаях, когда работники готовы к такой подготовке, а также обеспечение равного доступа к возможностям для обучения и стажировки для женщин;
- g) максимальное использование обучения на базе общин в целях охвата категорий населения, находящихся в неблагоприятном и маргинальном положении;
- h) выполнение функции, связанной с обменом информацией и передовой практикой, касающейся корпоративной социальной ответственности, в отношении развития профессиональных навыков.

31. *Оказание поддержки со стороны МОТ* этим усилиям имеет особо важное значение в следующих областях:

- a) исследовательская работа, распространение эффективных моделей и оказание технической поддержки в применении передовой практики в условиях конкретной страны, например, в отношении эффективных систем стимулирования профессиональной подготовки и распространения производственного обучения на мужчин и женщин, а также методов содействия переходу из неформальной экономики к деятельности в реальной/формальной экономике;
- b) содействие производственной практике, обеспечивающей высокие производственные показатели, которая сосредоточена на вопросах подготовки кадров и повышения профессиональной квалификации, организации труда, разделения благ, участия работников и социального диалога, которые представляют собой важнейшие элементы;
- c) оказание помощи правительствам и социальным партнерам в выполнении Декларации о МНК и в содействии ей как важному инструменту, способствующему развитию профессиональных навыков вдоль всей производственно-сбытовой цепи, а также пропаганда примеров того, как социальный диалог по вопросам повышения профессиональной квалификации помогает повышать производительность труда и содействует достойному труду;
- d) включение вопросов подготовки кадров и развития профессиональных навыков в программы содействия развитию малых предприятий;
- e) содействие Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195).
- f) разработка модели двусторонних и многосторонних соглашений по аттестации навыков в целях занятости посредством систем признания между странами квалификационных уровней.

Развитие профессиональных навыков в целях содействия осуществлению контроля за глобальными движущими силами перемен

32. Развитие профессиональных навыков должно стать частью эффективного ответа на изменяющиеся условия. Технологии и торговля оказывают значительное влияние на страны независимо от уровня их развития. Изменение климата может оказывать аналогичное воздействие в будущем. Технологические изменения формируют потенциал для повышения производительности и создания новых отраслей промышленности и способствуют созданию новых рабочих мест, требующих новых производственных навыков, но приводят также к существенной потере рабочих мест и к изменению квалификационных требований. Торговая политика предлагает новые возможности и потенциал для участия в глобальных производственно-сбытовых цепях, но бросает также вызов национальным отраслям промышленности, связанный с процессом перехода. Изменение климата может поменять характер энергопотребления, оказывая воздействие на то, каким образом промышленность будет работать, и повышая спрос на новые специальности в рамках широкого спектра деятельности в сельском хозяйстве, на транспорте, в обрабатывающей промышленности и в строительстве.

33. Другие движущие силы перемен, такие как миграция, демографические тенденции, расширение корпоративной деятельности в сельском хозяйстве и кризисы, создают схожую напряженность между вытеснением существующих рабочих мест и новыми возможностями в сфере занятости. Важно, чтобы правительства на основе консультаций с социальными партнерами разрабатывали благоприятную и активную политику и системы рынка труда, включая политику в области подготовки кадров, а также стабильную политику социальной защиты, которая бы позволяла эффективно отвечать на вызовы в рамках более широкой стратегии активных ответных мер.

34. Для эффективного контроля за глобальными движущими силами перемен необходимо, с одной стороны, обладать потенциалом, чтобы *воспользоваться возможностями*, а с другой – *смягчить негативные последствия* в целях содействия структурным преобразованиям. Центральное место в преодолении этих вызовов занимают стратегии прогнозирования и развития профессиональных навыков. Социальный диалог, который может включать коллективные переговоры, также является важным средством обеспечения того, чтобы стратегии, направленные на извлечение выгод из процесса перемен и смягчение их воздействия, имели всеобъемлющий характер и были эффективными.

35. *Использование возможностей.* Правительствам и социальным партнерам необходимо осуществлять сбор информации и обеспечивать доступ к ней, а также обладать аналитическим потенциалом для разработки стратегий, чтобы в полной мере использовать возможности и навыки лидеров и предпринимателей в целях проведения позитивных изменений. Отсутствие квалифицированных кадров служит серьезным фактором, сдерживающим развитие стран, ограничивающим потенциал предприятий реагировать на открывающиеся возможности и препятствующим работникам переходить на лучшие и выше оплачиваемые рабочие места. В тех случаях, когда перспективная политика в области повышения квалификации кадров может оказать помощь предприятиям, общество и работники позитивно реагируют на изменения и выигрывают от этого, например, посредством:

- a) раннего выявления *отраслевых тенденций и потребностей в квалифицированных кадрах*, в том числе в отраслях, которые, вероятнее всего, окажутся затронутыми переменами, а также в отраслях, которые, вероятнее всего, обладают существенным потенциалом для роста;
- b) разработки профессиональных и квалификационных параметров как основы для удовлетворения будущих потребностей в квалифицированных работниках в формирующихся секторах и отраслях промышленности;
- c) поддержания баланса между профессиональным и более высоким общим уровнем квалификации в целях совершенствования инвестиционного климата, повышения производительности и увеличения количества достойных рабочих мест;
- d) ориентирования молодых людей на изучение предметов, связанных с технологиями, включая научные дисциплины и математику, чтобы продвигать инновационную деятельность и технологическое развитие, помогая одновременно работникам развивать свои другие творческие способности.

36. *Смягчение негативных последствий* перемен включает два аспекта: обеспечение того, чтобы работникам был обеспечен беспрепятственный переход на новое место работы, а также сокращение социальных и экономических издержек, связанных с переменами, которые должны нести работники, предприятия и страны. Для того чтобы работники могли беспрепятственно переходить на новую работу, необходимо внедрить следующие механизмы:

- a) *систему признания квалификации*, обеспечивающую признание и аттестацию предыдущего обучения и опыта, приобретенного на производстве, чтобы работники, обладающие универсальными навыками, могли без труда переходить на новые рабочие места как в рамках предприятия, так и в рамках другой профессиональной деятельности и в других отраслях промышленности;
- b) *наличия системы переподготовки* и повышения квалификации кадров, обеспечиваемой правительствами или работодателями на основе непрерывного обучения, которой могли бы воспользоваться работники;
- c) *служб занятости*, включая доступ к актуальной информации о рынке труда, профессиональную ориентацию и службы трудоустройства;
- d) *мер социальной защиты*, которые в сочетании с активной политикой в сфере рынка труда должны обеспечивать временную поддержку работникам, затронутым перемещением производства и структурными преобразованиями.

37. *Роль правительств* должна заключаться в следующем:

- a) инвестирование средств в рациональные и динамичные системы образования, исследований и подготовки квалифицированных кадров, обеспечивающие ключевыми профессиональными навыками и содействующие непрерывному обучению;
- b) создание механизмов признания и аттестации профессиональной квалификации кадров на национальном, региональном и международном уровнях, чтобы содействовать мобильности работников;
- c) инвестирование средств в программы переподготовки работников, обеспечивающие, чтобы работники могли повышать свой уровень квалификации и приобретать новые профессиональные навыки;

- d) обеспечение в рамках программы непрерывного обучения услуг по трудоустройству и принятие надлежащих активных мер на рынке труда, таких как программы профподготовки, нацеленные на пожилых работников, подкрепляемые, по мере возможности, законодательными актами, направленными на борьбу с дискриминацией по возрасту, а также содействие участию рабочей силы;
- e) стимулирование трехстороннего социального диалога в отношении воздействия глобальных движущих сил перемен на развитие профессиональных навыков и на занятость.
- f) проведение мер социальной защиты в сочетании с активной политикой в сфере рынка труда.

38. *Социальным партнерам* следует содействовать благодаря:

- a) активному участию в разработке и внедрении систем профессионально-технической подготовки, обеспечивающих актуальный характер профессиональных навыков, их гибкость, а также доступность обучения для всех;
- b) механизмам стимулирования и поддержки работников в целях инвестиций с точки зрения усилий и обязательств и развития профессиональных навыков, включая создание благоприятной среды и повышение степени уверенности обучающихся в своих силах;
- c) созданию рабочих условий, обеспечивающих соблюдение основных трудовых норм и норм в области безопасности и гигиены труда, а также содействующих росту производительности и устойчивому развитию;
- d) реализации инициатив по информированию социальных партнеров и общества о ценности трудового и жизненного опыта пожилых работников при одновременном обеспечении согласованных пакетов мер по трудоустройству работников с учетом их возраста, включая постоянное совершенствование профессиональных навыков, в частности, в сфере новых технологий;
- e) разработке новых инновационных идей ведения бизнеса, которые бы также учитывали необходимость использования альтернативных источников энергии или оборотного использования и позволяли решать местные или глобальные проблемы, такие как повышение уровня вод, засуха и ураганы.

39. *Поддержка* этих усилий со стороны МОТ особенно важна по следующим направлениям:

- a) проведение исследований и содействие диалогу на национальном, региональном и глобальном уровнях по вопросам влияния основных факторов перемен на сферу занятости и их последствий для развития профессиональных навыков и роста занятости;
- b) наращивание потенциальных возможностей, позволяющих трехсторонним участникам использовать развитие профессиональных навыков для реализации национальных, региональных и международных возможностей; Учебный центр МОТ в Турине и программа, проводимая совместно МОТ и Межамериканским центром исследований и документации по профессиональной подготовке (СИНТЕРФОР), могут сыграть важную роль в организации такого обучения;
- c) проведение аналитических исследований и распространение их результатов об эффективных и справедливых мерах по распределению затрат на переобучение высвобождаемых работников;

- d) взаимодействие с другими международными агентствами и организациями, в том числе с учреждениями ООН, в целях повышения степени согласованности их действий с задачами МОТ по преодолению последствий изменений на занятость.

Заблаговременное определение текущих и будущих потребностей в профессиональных навыках для их включения в национальные и отраслевые стратегии развития

40. Расхождение между спросом на профессиональные навыки и их предложением приводит к высоким экономическим и социальным издержкам; оно является результатом структурной безработицы и усугубляет ее. Заблаговременное определение текущих и будущих потребностей в профессиональных навыках является частью перспективной стратегии, которая позволяет преодолевать дефицит профессиональных навыков путем:

- a) адаптации программ начального образования в соответствии с текущими и будущими потребностями в профессиональных навыках;
- b) обеспечения способности организаторов профессионально-технического обучения предвидеть и прогнозировать профессиональные навыки, которые востребованы в настоящее время и будут востребованы в среднесрочном и долгосрочном плане, чтобы повысить степень соответствия рабочих мест и профессиональных навыков;
- c) предоставления необходимой и своевременной информации всем заинтересованным участникам, в частности, высвобождаемым работникам, а также лицам, ищущим лучшие возможности трудоустройства, что позволит им переходить из сокращающихся в формирующиеся секторы;
- d) оказания молодежи помощи в выборе профессионально-технической подготовки основываясь на реалистичных перспективах трудоустройства;
- e) содействия принятию на основе более полной информации решений об инвестициях в профессионально-техническую подготовку и непрерывное обучение работодателями и работниками;
- f) оказания помощи предприятиям в осуществлении инноваций и внедрении новых технологий благодаря наличию в нужное время работников с соответствующей квалификацией, повышению квалификации существующих работников и оказанию помощи работникам для сохранения их потенциала к трудоустройству.

41. Эффективные системы по выявлению и прогнозированию профессиональных навыков решают следующие задачи: сбор данных, проведение анализа потребностей в профессиональных навыках и определение характеристик профессиональных навыков, своевременное и широкое распространение результатов такого анализа, предоставление информации для формулирования мер политики в области профессионально-технического образования и их перевод в плоскость учебных программ. Следует широко распространять соответствующую информацию и результаты анализа данных, в том числе среди лиц, ищущих работу, организаций работодателей и работников, государственных и частных учебных заведений, консультантов по вопросам профессиональной ориентации и органов по трудоустройству, действующих как в формальной/реальной, так и в неформальной экономике.

42. Количественные и качественные прогнозы следует увязывать с широко определенными национальными стратегиями. Важно отслеживать секторы и регионы с высоким потенциалом роста для выявления новых перспектив в сфере занятости и связанных с ними требований к профессиональным навыкам, а также определять традиционные секторы в состоянии упадка и характеристики профессиональных навыков лиц, теряющих работу. Важно также отслеживать качество предложения профессиональных навыков. Более того, с помощью анализа потребностей в профессиональных навыках следует отслеживать основные профессиональные навыки, а также технические навыки, поскольку и те, и другие меняются по мере роста экономики.

43. Ответственность *правительства* за выявление профессиональных навыков охватывает координацию, выделение ресурсов, разработку мер политики, процессов и институтов, которые:

- a) обеспечивают деятельность систем информации о рынке труда в условиях диалога с социальными партнерами;
- b) проводят регулярные исследования в сфере рынка труда и создают механизмы для прогнозирования профессиональных навыков;
- c) осуществляют количественные прогнозы профессиональных навыков с помощью обследований рабочей силы и предприятий, а также административных данных, получаемых, в частности, от учебных заведений и служб по трудоустройству;
- d) собирают данные качественного порядка из источников как в рамках формальной, так и неформальной экономики, например, посредством местных советов предпринимателей, профсоюзов, организаций работодателей, комиссий заинтересованных сторон и механизмов взаимных связей между работодателями и местными учебными заведениями;
- e) поощряют взаимодействие и создание сетей между учебными заведениями и компаниями;
- f) учитывают макроэкономические, технологические и демографические тенденции;
- g) на основе консультаций с социальными партнерами проверяют и обеспечивают то, что учебные программы были актуальны для удовлетворения как в количественном, так и в качественном отношении текущих и будущих потребностей в профессиональных навыках и используют эту информацию для отслеживания результатов и постановки задач перед учебными заведениями;
- h) разработают характеристики рабочих мест, которые могут быть использованы в качестве основы для программы обучения и могут быстро адаптироваться в соответствии с меняющимися отраслевыми потребностями;
- i) организуют на основе взаимодействия сбор и анализ данных в рамках региональных интеграционных союзов.

44. Вклад *социальных партнеров* в прогнозирование потребностей в определенных профессиональных навыках включает, помимо прочего:

- a) использование отраслевых органов, двухсторонних и трехсторонних институтов и местных сетей предприятий и организаций работников, а также учебных заведений, для поддержки постоянного процесса обновления информации о требуемых профессиональных навыках;
- b) изучение влияния новых технологий на будущие профессиональные навыки;

- с) освещение потребностей в профессиональных навыках и характеристик рабочих мест путем обменов между предприятиями и учебными заведениями;
 - д) оказание помощи в оценке новых возможностей для работников, чьи профессиональные навыки могут оказаться невостребованными по причине происходящих изменений;
 - е) участие в социальном диалоге на уровне предприятия и отрасли для обмена информацией о прогнозах ведения бизнеса и придания гласности потребностей и пожеланий работодателей и работников в сфере профессионально-технического образования.
45. *МОТ может помочь* государствам-членам путем:
- а) распространения моделей рациональных и эффективных по затратам подходов к прогнозированию потребностей в профессиональных навыках из разных стран;
 - б) оказания странам, в частности развивающимся странам, помощи в создании и совершенствовании систем информации о рынках труда и службах по трудоустройству;
 - с) наращивания национальных возможностей по проведению исследований о динамике спроса и предложения в отношении профессиональных навыков и стимулирования международного сотрудничества в этой области.

Установление связей между образованием, развитием профессиональных навыков, вступлением на рынок труда и непрерывным обучением

46. Страны находятся на разных уровнях развития систем образования и профессиональных навыков и сталкиваются с разным кругом задач по созданию стройных систем профессионально-технической подготовки, которые объединяют базовое, среднее и высшее образование, профессионально-техническое обучение, вступление на рынок труда и непрерывное обучение в течение всей жизни. Основным приоритетом для правительств должно быть обеспечение качества базового образования и основных профессиональных навыков (см. п. 6 б)) для всех. Правительствам и социальным партнерам следует стремиться к созданию комплексных национальных основ профессиональной квалификации, обеспечивающих всем работникам возможность обучаться в течение всей их трудовой жизни, в которой следует предусмотреть развитие как по горизонтали, так и по вертикали.

47. Переходу от одного этапа обучения к другому и вступлению на рынок труда способствуют профессиональная ориентация и консультирование, признание предшествующих ступеней образования, объединение предпринимательства с профессионально-технической подготовкой и формированием надежных прогнозов профессиональных навыков, а также широкое распространение результатов анализа данных о рынке труда. Эти меры особенно важны для укрепления потенциала к трудоустройству молодежи и других целевых групп. Во многих странах увеличение количества учащихся в старших классах средних школ и в высших учебных заведениях не привело к расширению занятости значительной части молодежи на рабочих местах с повышенной производительностью, поскольку они могут не обладать знаниями, востребованными на рынке труда. Эти меры следует осуществлять не в отрыве друг от друга, а в рамках

национальной программы развития, в которой основное внимание уделяется развитию профессиональных навыков и росту занятости.

48. Специальные механизмы поддержки часто необходимы для содействия участию *женщин* на всех этапах развития профессиональных навыков – от учебы в начальной и средней школе, до возможностей прохождения формального профессионально-технического обучения и ученичества на основе компетентных знаний, до участия в обучении на рабочем месте и переобучения при смене работы. С точки зрения жизненного цикла, гендерного равенства и расширения возможностей производительного и достойного труда для женщин каждый этап на пути обучения имеет свои препятствия. И в рамках общих усилий по развитию профессионально-технического образования, и в рамках программ, которые непосредственно ориентированы на женщин, необходимо уделять внимание гендерным вопросам, таким как поддержание баланса между трудовыми и семейными обязанностями, недопущение дискриминации и признание ценности навыков, полученных в результате выполнения обязанностей по уходу за другими людьми.

49. На разных уровнях следует *улучшать координацию*, чтобы обеспечить синергию между образованием, профессионально-техническим обучением, непрерывным обучением и занятостью. Такие меры по координации должны включать и консультации с социальными партнерами.

- a) На *национальном уровне* для согласования действий и координации программ в области образования и развития профессиональных навыков, предлагаемых различными министерствами страны, огромное значение имеют межминистерские координационные платформы. Координация между министерствами образования и труда, а также между министерствами науки и технологических инноваций и другими соответствующими министерствами, особенно важна для содействия плавному переходу от начального образования и профессионально-технической подготовки к непрерывному обучению в течение всей жизни, а также координация с экономическими ведомствами с целью выявления и прогнозирования профессиональных навыков.
- b) В равной степени необходима координация между разными соответствующими уровнями государственного управления. Здесь задача заключается в сохранении равновесия между децентрализованными полномочиями, позволяющими реагировать на потребности местных рынков труда, и гарантиями качества и нормами в интересах признания уровня квалификации в национальных масштабах, а также в организации эффективных схем стимулирования профессионально-технического обучения.
- c) На *местном уровне* координация и взаимодействие среди муниципальных органов, предприятий, организаций работодателей и работников и учебных заведений могут вносить значительный вклад в адаптацию профессионально-технического образования в соответствии с потребностями местного рынка труда. Эта координация также важна для включения вопросов развития профессиональных навыков в более широкие долгосрочные стратегии местного развития.
- d) На *региональном уровне* следует осуществлять координацию между странами и между профессиональными организациями и другими заинтересованными органами в целях признания профессиональных навыков, чтобы содействовать мобильности в рамках региона. Возможным предметом для рассмотрения является региональная сопоставимость национальных механизмов.

е) На *международном уровне* необходимо поддерживать сотрудничество между международными учреждениями, которое обеспечит организованное и эффективное оказание помощи развивающимся странам для достижения Целей развития тысячелетия (ЦРТ), особенно ЦРТ (2) в области образования.

50. *Механизмы координации*, доказавшие свою эффективность в ряде стран, включают:

- а) национальные межминистерские координационные органы;
- б) отраслевые органы, включающие представителей работодателей и работников, ассоциаций предпринимателей и специализированных учебных и исследовательских учреждений, для обмена информацией о требуемых профессиональных навыках и качестве подготовки, необходимых для совершенствования планирования и организации обучения;
- в) взаимодействие между предприятиями и учебными и исследовательскими учреждениями, в частности, для удовлетворения потребностей в профессиональных навыках и поощрения инноваций для формирующихся секторов с высокой добавленной стоимостью;
- г) национальный квалификационный механизм в качестве платформы для проведения диалога между действующими учреждениями образования и профессионально-технического обучения, государственными органами, работодателями и работниками, который позволяет быстрее реагировать на изменяющиеся потребности в области развития профессиональных навыков, связывает начальное и последующее образование с непрерывным обучением, а также обеспечивает широкое признание и универсальность уровней квалификации;
- е) в рамках региональной интеграции – межстрановые министерские координационные механизмы, направленные на содействие признанию профессиональных навыков и мобильности рабочей силы.

51. Хотя механизмы и процессы важны сами по себе, эффективность таких механизмов следует *оценивать по их результатам*. Для формирования общего понимания успехов, недостатков и извлеченных уроков полезно разрабатывать качественные и количественные показатели прогресса в достижении целей в сфере образования и профессионально-технического обучения в соответствии с Программой достойного труда.

52. *Правительства* несут основную ответственность за:

- а) обеспечение качественного базового образования и основных профессиональных навыков для всех;
- б) формирование национальных и межрегиональных квалификационных механизмов на основе консультаций с социальными партнерами;
- в) достижение взаимопонимания с социальными партнерами о средствах для резкого увеличения инвестиций в мобильные и универсальные профессиональные навыки, которые сглаживают переход от школы к трудовой деятельности и из приходящих в упадок в динамично развивающиеся профессии и сектора;
- г) обеспечение способности профессионально-технических и высших учебных заведений признавать предыдущие ступени образования и опыт в качестве фактора, открывающего путь к профессионально-техническому и высшему образованию и к занятости;

- e) создание национальных, региональных и отраслевых трехсторонних комитетов для отслеживания согласованного внедрения систем профессионально-технического обучения, обеспечивающего повышение качества результатов.
- 53.** На *социальных партнеров* возлагается особая ответственность за:
- a) координирование механизмов, нацеленных на обеспечение гладкого перехода от общего образования к профессионально-техническому обучению и в сферу труда;
 - b) обеспечение и использование возможностей обучения на рабочем месте для содействия гладкому переходу от школы к трудовой деятельности, а также из сокращающихся в формирующиеся сектора;
 - c) оказание поддержки и содействия непрерывному обучению, в том числе посредством коллективных соглашений;
 - d) поощрение партнерств между государственными и частными субъектами совместных инвестиций в исследования и развитие;
 - e) выявление на основе взаимодействия с правительствами источников долгосрочного и устойчивого финансирования в целях постоянного обучения.
- 54.** *МОТ* может оказывать помощь государствам-членам путем:
- a) изучения инновационных способов резкого увеличения инвестиций в общие и универсальные профессиональные навыки и проведения консультаций с правительствами и социальными партнерами о возможности их адаптации к условиям всех стран;
 - b) содействия сотрудничеству с другими учреждениями ООН на основе использования своего трехстороннего преимущества в целях организованного оказания помощи в интересах развития на уровне стран, в частности в рамках механизма «единства действий» в отношении межучрежденческой координации;
 - c) содействия сотрудничеству с другими международными учреждениями, решающими вопросы развития профессиональных навыков, образования и непрерывного обучения;
 - d) укрепления межучрежденческих связей на уровне штаб-квартир путем проведения общих обследований, оценки результатов и разработки инструментов путем использования преимуществ отдельных учреждений ООН.

Развитие профессиональных навыков для социальной интеграции целевых групп

55. Доступ к образованию и профессионально-технической подготовке имеет первостепенное значение для уязвимых групп общества и помогает им выходить из порочного круга, характеризуемого работой с низкой квалификацией, низкой производительностью и низкой заработной платой. Важно признать, что некоторые группы страдают от многих неблагоприятных факторов, которые создают особые трудности. Поэтому устранение препятствий на пути к профессионально-техническому обучению и образованию и удовлетворение их конкретных нужд необходимо для обеспечения социальной интеграции и равенства. Меры политики, направленные на недопущение дискриминации на рынке труда, должны являться неотъемлемой частью эффективной стратегии развития профессиональных навыков.

56. Инфраструктуры образования и профессионально-технического обучения особенно недостает в *сельских районах*, и поэтому проблема доступа к образованию и профессионально-технической подготовке стоит наиболее остро в сельских районах. Тремя целями для сельских районов являются расширение инфраструктуры и доступности возможностей по развитию профессиональных навыков, создание большего количества рабочих мест и одновременно повышение качества образования и профессионально-технического обучения. Большое значение имеет и поощрение положительного отношения к развитию профессиональных навыков в сельских районах.

57. Выход национальных профессионально-технических заведений на сельские районы следует объединять с инновационными подходами, такими как:

- a) профессионально-техническое обучение на основе потребностей местных общин, когда профессионально-техническая подготовка проводится в соответствии с возможностями экономики и занятости на местной уровне;
- b) обучение на расстоянии с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ);
- c) мобильная организация профессионально-технического обучения, когда профессионально-техническая подготовка приближается к людям;
- d) акцентирование внимания кооперативов к развитию технических и предпринимательских навыков;
- e) методы, учитывающие интересы работников, в целях совершенствования сельской инфраструктуры, которая обеспечивает профессионально-техническую подготовку в сфере строительства, ремонта и государственных подрядов.

58. Диверсифицированные системы профессионально-технического обучения являются важным механизмом оказания помощи сельским работникам в целях освоения и модернизации технологий; вовлечения в глобальные производственно-сбытовые цепи и обслуживания местных рынков; совершенствования навыков предпринимательства, повышения продуктивности сельского хозяйства и расширения доступа к рынкам, а также развития деятельности вне сельскохозяйственных предприятий, что может приносить дополнительные доходы.

59. Усилия, направленные на ускоренное развитие профессиональных навыков в сельской экономике, необходимо объединять с общими усилиями по расширению доступа сельских работников к системам социального обеспечения и обеспечению реализации их прав. Ускоренное развитие профессиональных навыков стимулирует модернизацию местной экономики и цепей, связанных с производством и сбытом конкретной продукции, что, в свою очередь, формирует спрос на усовершенствованные профессиональные навыки.

60. В *неформальной экономике* развитие профессиональных навыков может содействовать повышению производительности и улучшению условий труда и одновременно может способствовать решению задач, которые стоят перед работниками неформальной экономики, на что указывалось в заключениях о подготовке кадров и развитии людских ресурсов (Международная конференция труда, 2000). Для этих целей может использоваться ряд стратегий по развитию профессиональных навыков:

- a) *диверсифицированная профессионально-техническая подготовка и повышение квалификации*, начиная от грамотности, корректирующего базового образования, освоения технических и профессиональных навыков и до овладения навыками управления и предпринимательства;

- b) *модульный подход* к профессионально-технической подготовке, в рамках которого долгосрочное обучение разбивается на ряд краткосрочных курсов и расширяется доступ к профессионально-технической подготовке для тех лиц, кто не может выделить необходимое время и средства для долгосрочной учебы. Эта схема дает возможность людям учиться в меру своих сил и сообразно собственным нуждам;
 - c) *признание профессиональных навыков*, полученных на работе в неформальной экономике, помогает вовлекать работников в формальную/реальную экономику;
 - d) нельзя недооценивать бремя расходов на участие в профессионально-технической подготовке. Следует изыскивать инновационные методы для несения бремени расходов, учитывая, что многие работники в неформальной экономике с трудом могут непосредственно участвовать в покрытии расходов.
- 61.** Укрепление базы профессиональных навыков в неформальной экономике является частью общих усилий в области развития, направленных на улучшение существующих условий, а также на содействие формализации неформальной деятельности. Процессу формализации также содействуют социальная защита и здравоохранение, уважение прав работников, эффективная основа регулирования бизнеса и связи между предприятиями в формальной и неформальной экономике.
- 62.** Развитие профессиональных навыков – основное средство, позволяющее *молодежи* без проблем переходить от школы к трудовой деятельности. Множество молодых людей борются в поисках продуктивной работы ввиду низкого спроса на их профессиональные способности или их непризнание, а также ввиду отсутствия возможностей для профессионально-технического обучения.
- 63.** Для вовлечения молодых женщин и молодых мужчин на рынок труда необходим комплексный подход, в том числе обеспечение соответствующей и качественной профессионально-технической подготовки; доступность информации о рынке труда, профессиональная ориентация и службы по трудоустройству. Улучшение базового образования и основных трудовых навыков особенно важно для того, чтобы молодежь могла участвовать в непрерывном обучении, а также вступать на рынок труда. Важно и то, чтобы взрослым, не получившим базового образования и не овладевшим основными трудовыми навыками, предоставлялись возможности, чтобы преодолеть это упущение.
- 64.** Программы для учеников, практикантов и стажеров являются эффективным средством сокращения пути молодежи из школы в трудовую жизнь, так как они позволяют ей набираться производственного опыта и одновременно получать техническую и профессиональную подготовку. Это помогает компенсировать отсутствие производственного опыта, когда молодые люди впервые пытаются трудоустроиться.
- 65.** Необходимо в дальнейшем изучать опыт специальных и инновационных программ, направленных на удовлетворение конкретных потребностей уязвимых групп молодежи, например, предоставление «второго шанса» лицам, бросившим учебу, для овладения базовыми навыками чтения и счета, специальные программы, направленные на повышение уровня посещаемости школьных занятий девочками, чтобы они могли претендовать на подготовку к трудовой деятельности, а также стимулы при приеме на работу для лиц, вступающих на рынок труда, которые компенсируют их потенциально более низкий уровень производительности на начальном этапе.

66. Профессионально-техническая подготовка и развитие профессиональных навыков содействуют *вовлечению на рынок труда лиц с ограниченными возможностями*. Хотя мастерские для инвалидов могут развивать навыки и уверенность в себе, тем самым поддерживая переход на основной рынок труда, лучшим подходом, если он возможен, является прием на работу лиц с ограниченными возможностями в рамках общей экономики. Такие льготы, как снижение налогов, сокращение отчислений в систему социального страхования и помощь в изменении рабочих мест, могут стимулировать предприятия принимать на работу лиц с ограниченными возможностями.

67. Повышение степени мобильности профессиональных навыков, поддерживаемое национальными и/или региональными или международными квалификационными механизмами, помогает *трудовым мигрантам* получать работу, соответствующую их квалификации и опыту. Региональные квалификационные механизмы и региональное сотрудничество в целях взаимного признания уровней квалификации создают благоприятные условия для повышения мобильности рабочей силы и мобильности профессиональных навыков.

68. Дополнительное внимание следует уделять положению работников, поддерживающих нетрадиционные трудовые отношения, которые часто лишены возможности получить профессионально-техническое образование и подготовку на рабочем месте.

69. *Правительства* несут основную ответственность – в рамках консультаций с социальными партнерами – за осуществление социальной интеграции и обеспечение адекватного доступа для групп с особыми потребностями к освоению соответствующих профессиональных навыков для получения продуктивной и достойной работы. Надлежащие меры включают:

- a) обучение базовым навыкам, включая умение читать и считать, для всех;
- b) включение задач по развитию профессиональных навыков в программы инвестиций в сельскую инфраструктуру и другие подходы к модернизации сельскохозяйственного сектора;
- c) создание межминистерских механизмов для решения вопроса о развитии профессиональных навыков в отношении мигрантов и работников, поддерживающих нетрадиционные трудовые отношения;
- d) предоставление льгот для работодателей при приеме на работу лиц с ограниченной трудоспособностью и представителей других уязвимых групп, которые, к примеру, могли бы включать налоговые льготы, сокращение отчислений в систему социальной защиты, субсидии для изменения рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями;
- e) выявление и использование возможностей по созданию партнерств между государственными и частными субъектами, когда они помогают удовлетворять потребности предприятий и работников в развитии профессиональных навыков в соответствии с договоренностями с социальными партнерами;
- f) в качестве дополнительного стимула для перехода в формальную/реальную экономику – предоставление доступа к субсидируемому профессионально-техническому обучению для МСП в формальной/реальной экономике;
- g) аналогичное предложение профессионально-технической подготовки МСП в неформальной экономике, что открывает им дорогу к формальной трудовой деятельности.

70. *Социальным партнерам* следует содействовать развитию профессиональных навыков целевых групп путем:

- a) содействия вовлечению лиц с особыми потребностями на рынок труда;
- b) предложения молодежи самых разных способов получения опыта на рабочем месте;
- c) рассмотрения эффективных механизмов финансирования для преодоления конкретных препятствий на пути к получению первичной подготовки и непрерывному обучению в течение всей жизни.

71. *МОТ* может оказывать помощь государствам-членам путем:

- a) проведения обследований по вопросу эффективных подходов к развитию профессиональных навыков в неформальной экономике, в которых особое внимание следует уделять женщинам;
- b) разработки в рамках Многосторонней рамочной программы по вопросам трудовой миграции МОТ (2005) стратегий по развитию профессиональных навыков трудовых мигрантов, созданию региональных систем признания профессиональных навыков и содействию круговой миграции и другими мерам, направленным на преодоление последней утечки мозгов и обращения этого процесса вспять;
- c) предложения стратегий по развитию профессиональных навыков работников, поддерживающих нетрадиционные трудовые отношения, и включению лиц с ограниченной трудоспособностью в основное русло профессионально-технического образования и программы по содействию занятости;
- d) документального оформления и распространения передовой практики содействия развитию профессиональных навыков и обеспечению достойного труда для разных целевых групп, отражающей богатый опыт государств-членов;
- e) оценки воздействия национальных стратегий содействия занятости молодежи и эффективности их положений, касающихся развития профессиональных навыков;
- f) разработки стратегий по расширению доступности и повышению качества программ развития профессиональных навыков в сельских районах в соответствии со стратегическими направлениями, содержащимися в заключениях общего обсуждения вопросов содействия занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности (Международная конференция труда, 2008).