

**ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ И
РАЗРАБОТКИ РЕКОМЕНДАЦИЙ**

ВТОРОЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

**Потенциал к трудоустройству
благодаря повышению знаний
и квалификации****I. Введение**

1. В марте 2003 года Административный совет одобрил Глобальную программу занятости (ГПЗ), основополагающая цель которой с учетом того, что занятость является основой основ достойного труда, заключается в том, чтобы превратить занятость в сердцевину экономической и социальной политики. Десять основных элементов ГПЗ составляют политические основы, ориентированные на оказание содействия правительствам и социальным партнерам при разработке стратегий и политики для решения этой задачи. После принятия ГПЗ Комитет ESP продолжает интенсивное обсуждение каждого из основных элементов в целях расстановки приоритетов деятельности МОТ в этих областях и укрепления концептуальных рамок. По просьбе Комитета ESP в настоящем документе анализируется основной элемент 6, касающийся потенциала к трудоустройству посредством повышения знаний и квалификации кадров.
2. Мандат МОТ и основные руководящие принципы, касающиеся формулировки политических задач и определения ключевых политических областей с точки зрения потенциала к трудоустройству, профессиональной квалификации и знаний предусматриваются:
 - Заключениями о развитии людских ресурсов и подготовке кадров 88-й сессии (2000 г.) Международной конференции труда;
 - ГПЗ и предыдущими рекомендациями Комитета ESP, касающимися других основных элементов ГПЗ;
 - Рекомендацией 2004 года о развитии людских ресурсов (195).
3. Основываясь на этих рекомендациях и руководящих принципах, настоящий документ включает обзор аналитических и практических задач содействия потенциалу к трудоустройству посредством повышения квалификации и знаний кадров. Он включает три раздела. В первом разделе излагается широкая концепция потенциала к

трудоустройству. Во втором освещаются основные задачи и описывается стратегия МОТ в деятельности по обеспечению потенциала к трудоустройству. В третьем разделе излагаются приоритеты будущей деятельности МОТ в целях расширения потенциальных возможностей лиц к трудоустройству. В последнем разделе излагаются средства действий Бюро.

II. Подход, основанный на квалификации и знаниях, к проблемам потенциала к трудоустройству

4. В ходе последних дискуссий, посвященных общей политике, к термину «потенциал к трудоустройству» привлекалось самое пристальное внимание.¹ ГПЗ и Заключения закладывают основы разработки концепции потенциала к трудоустройству, которая построена на квалификации и знаниях.² Эти основы получили дальнейшее развитие и были усовершенствованы благодаря принятию впоследствии Рекомендации 195. Благодаря концепции, построенной на знаниях, потенциала к трудоустройству, основные элементы ГПЗ сочетаются с положениями Рекомендации 195 и при этом проводятся разграничения между способностями работников, предпринимателей, менеджеров/управляющих и ответственных работников в качестве определяющих факторов потенциала к трудоустройству. В этом заключается основное преимущество этого подхода, ориентированного на знания, к понятию «потенциал к трудоустройству».
5. *На индивидуальном уровне* квалификация и компетенция кадров определяют способность человека воспользоваться возможностью получения работы и доходов и адаптироваться к изменениям, происходящим на рынке труда в условиях технологического прогресса и глобализации. Предопределяющими факторами потенциала к трудоустройству являются профессиональные навыки и знания, благодаря которым можно усовершенствовать эффективность функционирования внутренних и внешних рынков труда, равно как и добиться более высокой адаптируемости. Кроме того, обучение и пропаганда прав трудящихся и других гражданских свобод наделяет женщин и мужчин, испытывающих на себе дискриминацию на рынках труда, правами доступа к образованию, профессиональной подготовке, достойным рабочим местам, возможностям начать свое дело и, в случае необходимости, обращения в суд.
6. *На уровне предприятия и организации* деловые качества предпринимателей и менеджеров/управляющих определяют возможности фирмы создавать и использовать возможности, а также направлять средства в профессиональную подготовку своих работников. Их деловые качества и способность содействовать культуре обучения, повышению своей квалификации на производстве и поощрять обмен опытом и знаниями между работниками определяют потенциал работников к трудоустройству внутри фирмы. Конкретные производственные навыки и знание организационной структуры фирмы являются залогом того, что фирма оказывается способной внедрять новейшие технологические и иные решения и развиваться.³

¹ Доклад о занятости в мире в 1998-99 гг., МОТ, 1998 г. Gazier В.: *Employability: Concepts and Policies*, Доклад 1998 г., Европейская комиссия, Берлин, 1998 г.

² Резолюция о развитии людских ресурсов и подготовке кадров, МКТ, 88-я сессия, 2000 г., в которой предложено широкое определение понятия потенциал к трудоустройству.

³ N.J. Foss, 2003: «Bounded rationality and tacit knowledge in the organizational capabilities approach: An assessment and a re-evaluation», *Industrial and Corporate Change*, Oxford University Press, Vol. 12(2), pp. 185-201.

7. На экономическом и социальном уровне важнейшим фактором потенциала к трудоустройству являются способности руководящих кадров и ответственных лиц принимать взвешенные политические и стратегические решения по вопросам обучения кадров и рынков труда. Дискриминационная практика в сфере набора кадров ограничивает потенциал мужчин и женщин к трудоустройству независимо от их профессиональных навыков и способностей. Навыки руководящих кадров разрабатывать и применять правовые рычаги и эффективно управлять и способность социальных партнеров принимать участие в полезном социальном диалоге в поддержку равных возможностей и прав работников расширяют потенциальные возможности лиц к трудоустройству и содействуют устойчивому экономическому и социальному развитию.
8. Умение правительств разрабатывать и технически грамотно проводить последовательную экономическую политику, ориентированную на потребности экономики, являются важнейшими элементами обеспечения максимального повышения потенциала рабочей силы к трудоустройству. Умело сделанный политический выбор в сфере торговли, инвестиций, финансов, технологии и миграции предопределяет экономический рост, расширение занятости и спрос на рабочую силу. Последовательная макроэкономическая политика ведет к сокращению уровня неуверенности в экономике и в сочетании с экономическим ростом и перераспределительным эффектом роста, ориентированными на улучшение положения неимущих слоев, стимулируют работников и фирмы инвестировать средства в обучение кадров и повышение их квалификации.
9. Чтобы потенциал к трудоустройству мог быть реализован эффективно на практике, ведущая роль должна быть отведена службам занятости, с тем чтобы они могли обеспечить согласованность между спросом и предложением на рынке труда.
10. Благодаря подходу к понятию потенциала к трудоустройству с упором на знаниях обеспечивается то, что производственные навыки, знания и потенциал к трудоустройству становятся ведущими компонентами стратегий в области занятости, что внимание привлекается к важности повышения профессиональной пригодности не только работников, но и управляющих, руководящих кадров и других ответственных лиц, а также демонстрируются взаимосвязи между основным элементом б и другими основными элементами ГПЗ.

III. Основные проблемы и задачи и стратегия в действии

11. Некоторые особенности мира труда ставят весьма сложные задачи в отношении потенциала к трудоустройству и занятости для всей рабочей силы мира. Усиление международной конкуренции, стремительные перемены в области технологии и организации труда оказывают глубокое воздействие на рынки труда и требования к определенной квалификации кадров. Растущие требования более высокой квалификации кадров на всех уровнях, в том случае если они не удовлетворяются системами обучения и подготовки, чреваты опасностью исключения низкоквалифицированных работников. Хроническая бедность требует проведения такой политики, которая бы создавала равные возможности доступа к системам профессионального обучения и к достойной занятости. Расширение неформальной экономики в большинстве развивающихся стран обостряет проблему низкопродуктивной занятости и скверных условий труда. Дискриминация между мужчинами и женщинами и против инвалидов и трудящихся-мигрантов создает барьеры на пути образования, профессионального обучения и достойной занятости. Быстрорастущая доля молодежи в рабочей силе Юго-Восточной Азии, в странах Африки к югу от Сахары и в арабских государствах

требует проведения практических мер содействия расширению потенциала к трудоустройству молодежи.⁴

12. Стратегия МОТ в ответ на эти проблемы и задачи в области потенциала к трудоустройству заключается в оказании содействия своим трехсторонним участникам по разработке политики и программ, нацеленных на повышение квалификации кадров, с тем чтобы расширять возможности работников, менеджеров/управляющих и руководящих кадров. Эта стратегия ориентирована на четыре ключевые политические области: политика и системы в области подготовки кадров; квалификация кадров в условиях технологических изменений; службы занятости; расширение доступа к подготовке кадров и занятости.

a) Политика и системы в области подготовки кадров

13. В Рекомендации 195 предусмотрены руководящие принципы анализа, выработки и проведения политики в области подготовки кадров и для оценки национальной политики в сфере Профессионально-технического обучения и подготовки кадров (ПТОП). Было разработано цифровое руководство к Рекомендации 195, в которое вошло более 1.000 национальных политических инициатив и которое постоянно обновляется. Эти руководящие принципы менялись в последних оценках Национальной политики в области подготовки кадров, проведенных МОТ при содействии национальных экспертов и представителей правительств в Анголе, Камбодже, Индии, Иране, Непале и Вьетнаме.
14. МОТ оказывает содействие в расширении потенциальных возможностей в области управления системами ПТОП. Она разработала справочники, которые использовались при оценке систем обучения кадров в Анголе, Гане и Непале. В ходе широкомасштабного оценочного обследования государственных и частных отраслевых учебных заведений в Индии, предпринятого в 2002-03 годах, был сделан вывод о том, что соответствие требованиям сегодняшнего дня и эффективность официальных систем подготовки кадров и повышение их квалификации остаются ограниченными особенно в том, что касается многочисленных предприятий неформальной экономики.
15. Расширение стимулов для инвестиций в сферу подготовки кадров является важнейшим компонентом политики в области обучения кадров во всех странах мира. Поэтому МОТ, по предложению своих трехсторонних участников, высказанному на сессии Международной конференции труда в 2000 году, разработала базу данных по участию и расходам на профессионально-техническое обучение и подготовку кадров. Кроме того, в 26 странах, не входящих в ОЭСР, было проведено экспериментальное справочное обследование по статистическим данным, касающимся инвестиций в сферу обучения кадров.⁵ Дальнейшие исследования с акцентом на финансовых механизмах и системах стимулирования помогут обеспечить, чтобы такая информация и анализ постоянно обновлялись.
16. Концепция, построенная на знаниях, потенциала к трудоустройству, заострила внимание на важности роли основополагающих навыков,⁶ производственного обучения

⁴ *Global employment trends for youth*, МОТ (2004).

⁵ R.M. Galhardi and N. Mangozho, 2003: *Statistics on investment in training: An assessment of data available and cross-country comparability*, SKILLS Working Paper No. 20, МОТ, Женева.

⁶ К ним относятся: умение общаться, творческое мышление и умение решать проблемы, а также основные технологические навыки.

и мобильности профессиональных знаний и опыта для повышения потенциала к трудоустройству. МОТ провела исследование и обзоры в 14 странах во всех регионах мира по вопросу о применении этих навыков, по восприятию работодателями важности основополагающих производственных навыков и по потребностям работающей бедноты в базовых навыках. Она также оказала техническое содействие по внедрению основных трудовых навыков в ПТОП. Извлеченные из проведенной работы уроки учтены в руководствах и учебных материалах.

17. В результате проведения крупного обследования по высокоэффективным формам организации труда повысилось понимание среди правительств, работодателей и профсоюзов их важности в обеспечении эффективности работы, обучения и качества трудовой жизни.⁷ В настоящее время МОТ проводит оценку потребностей в области обучения кадров малых и средних предприятий в ряде стран (к примеру, на Маврикии) в целях разработки индивидуального и обобщенного пособия по вопросу о содействии производственному обучению.
18. «Мобильность» навыков в значительной степени зависит от того, признаются ли они официально соответствующими системами обучения кадров и повышения квалификации, вне зависимости от того, где и каким образом эти знания и навыки были приобретены. Такая система является ключом к повышению потенциала к трудоустройству лиц, поскольку она содействует их непрерывному обучению, доступу к рабочим местам, наделению их правами на производстве, а также гарантирует качество обучения кадров. Разработка и совершенствование национальных основ квалификации (НОК) и содействие признанию уже усвоенных навыков (ПУН) – это две инициативы МОТ, благодаря которым Организация решает задачи признания квалификации кадров. В деятельности МОТ отражаются не только передовая практика и извлеченные уроки, но также и потенциально возможные сбои и трудности их эффективного применения, главным образом в развивающихся странах.⁸

b) Квалификация кадров в условиях технологических изменений

19. Стремительные и требующие специалистов новой квалификации технологические изменения высвечивают основополагающую роль систем обучения и профессиональной подготовки и политики в этой области, с тем чтобы позволить работникам использовать новую технологию, включая ИКТ, и позволить фирмам, экономике стран и обществу преодолеть технологический рубеж, внедрять новшества на местах и наращивать свои полезные качества.⁹
20. Само по себе обучение кадров является проявлением технологической деятельности. ИКТ играют важную роль в повышении качества и в обогащении содержания программ подготовки кадров. ИКТ также обладают мощным потенциалом в области преодоления дефицита специалистов требуемой квалификации и содействуют сокращению масштабов бедности благодаря расширению доступа к образованию, подготовке кадров и расширению возможностей наиболее уязвимых слоев. В Индии за последние 20 лет с 5 до 45% увеличилось число женщин, проходящих обучение в

⁷ D.N. Ashton, J. Sung: *Supporting workplace learning for high performance working*, МОТ, Женева, 2002.

⁸ Young, M. (2005): *National Qualifications Frameworks: Their Feasibility for Effective Implementation in Developing Countries*, Working Paper, Skills and Employability Department, МОТ.

⁹ *World Employment Report 2001*, «Life at Work in the Information Economy», МОТ, 2001.

технических институтах, частично благодаря изменениям систем социальных ценностей, ориентированных на содействие более широкому участию женщин в области ИКТ, а также проведению национальной политики в поддержку перехода к экономике, построенной на знаниях.¹⁰

21. Роль технологии и навыков и квалификации в обеспечении потенциала к трудоустройству является той областью, в которой деятельность МОТ требует расширения, в частности, благодаря более широкому внедрению технологических, инновационных и информационных аспектов в программы, проводимые в области повышения квалификации кадров и их потенциала к трудоустройству.

с) Государственные службы занятости

22. Роль национальных государственных служб занятости (ГСЗ) в расширении потенциала к трудоустройству лиц трудно переоценить. Их миссия заключается в том, чтобы содействовать как работникам, так и работодателям в осознании и понимании изменяющихся условий на рынке труда, с тем чтобы они могли успешно адаптироваться к новой ситуации. Функции ГСЗ включают: 1) услуги биржи труда или посредничество при трудоустройстве; 2) сбор информации о рынке труда; 3) управление программой рынка труда; 4) управление программой страхования на случай безработицы; 5) регулятивные функции (например, регламентирование занятости за рубежом). Ведущую роль в установлении требований в отношении квалификации кадров в целях набора и обучения играют работодатели.
23. МОТ документально отразила основные тенденции и передовую практику в отношении реформы в области ГСЗ.¹¹ В целях привлечения внимания к этой теме и проведения дополнительных дискуссий МОТ часто сотрудничает с Всемирной ассоциацией государственных служб занятости (ВАГСЗ).
24. В последние годы МОТ проводила деятельность по техническому сотрудничеству, содействуя Афганистану, Индонезии, Сьерра-Леоне и Шри-Ланке по созданию и совершенствованию служб занятости, действующих в чрезвычайных обстоятельствах в кризисных ситуациях. Подразделения МБТ IFP/CRISIS и IFP/SKILLS разработали руководящие принципы, касающиеся создания таких служб занятости, действующих в чрезвычайной обстановке.
25. Одновременно с развитием государственных служб занятости в целях удовлетворения изменяющихся потребностей отмечался высокий рост частных агентств занятости (ЧАЗ). В Конвенции 1997 года о частных агентствах занятости (181) в равной степени учитывается плодотворное влияние, которое могут оказывать ЧАЗ, и необходимость обеспечения того, чтобы соблюдались основополагающие права работников. В этом акте учитывается потребность фирм в гибкости и стремление работников к стабильной занятости и достойным условиям труда. МОТ оказывала также содействие ряду стран по разработке их национального законодательства, регулирующего деятельность частных агентств занятости.

¹⁰ S. Huyer and S. Mitter: *ICTs, Globalisation and Poverty Reduction: Gender Dimensions of the Knowledge Society*, Nov. 2003, <http://gab.wigsat.org>.

¹¹ T. Phan, E. Hansen and D. Price: *The public employment service in a changing labour market*, ILO, Geneva, 2001.

d) Расширение доступа к подготовке кадров и занятости

- 26.** Расширение доступа к подготовке кадров и занятости является высокоприоритетной задачей МОТ. Особое внимание уделяется потребностям предоставления гарантий защищенности молодежи, женщинам, работникам неформальной экономики, нетрудоспособным лицам, мигрантам и другим социально уязвимым женщинам и мужчинам.
- 27.** МОТ содействует полному учету гендерных вопросов и проблем в сфере потенциала молодежи к трудоустройству во всех программах и политике в области подготовки кадров в дополнение к проведению специально ориентированных программ и проектов. В Мали МОТ осуществила проект в рамках Стратегических основ сокращения масштабов бедности, опираясь на крепнущие контакты между Национальным центром документации неформального обучения Мали, являющегося женским кооперативом, и местной общиной. Данный проект был нацелен на расширение экономических, юридических и социальных прав женщин с точки зрения их потенциала к трудоустройству. Благодаря мероприятиям по борьбе с неграмотностью удалось повысить их возможности общения с государственными органами власти, создать дневной центр помощи и применять новые трудосберегающие технологии, с тем чтобы дать возможность женщинам посещать учебные курсы и заниматься приносящей доход деятельностью.
- 28.** Проблемы, связанные с потенциалом молодежи к трудоустройству и ролью социальных партнеров, освещались в двух руководствах, разработанных, соответственно, для организаций работодателей¹² и профсоюзов,¹³ являющихся участниками МОТ. Египту была оказана техническая помощь в целях содействия правительству по разработке и проведению программ ученичества, а в Косово (Сербия и Черногория) – по внедрению и проведению активной политики в области рынка труда (АПРТ) в интересах обделенных категорий молодежи.
- 29.** МОТ оказывает техническое содействие микропредприятиям в целях поднятия на новую высоту деятельности в неформальном секторе и сопряжения ее с реальной экономикой. В Нигере Министерство профессионально-технической подготовки при техническом содействии со стороны МОТ проводит проект по профессионально-техническому обучению ремесленников, их наемных работников и учеников, а также по подготовке инструкторов. Ремесленники объединяются в отдельные группы в зависимости от своей квалификации, напоминающие гильдии, и благодаря предоставлению информации о своей специализации и уровне квалификации такое обучение становится более направленным на удовлетворение конкретного спроса. В результате этого профессионального обучения производительность труда возросла в среднем на 30%, у половины работников, прошедших подготовку, увеличилась заработная плата и 25% предприятий стали нанимать дополнительных работников.¹⁴
- 30.** Методология МОТ по обучению кадров в целях расширения их экономических прав, используемая в Пакистане и на Филиппинах, преследует цель расширения занятости и создания возможностей получения доходов для обделенных групп населения посредством комплексного пакета учебных материалов по повышению квалификации и

¹² МОТ: *Meeting the youth employment challenge: A guide for employers*, Женева, 2001.

¹³ МОТ: *Juventud y empleo: Guia sindical*, ACTRAV, CINTERFOR, IFP/SKILLS, 2001.

¹⁴ «Success Africa. Reducing poverty through decent work – 30 stories». Вклад МОТ в Форум социальных партнеров, МОТ, Женева, 2004, с. 61.

подготовке по вопросам ведения малого бизнеса. Эта методология обладает значительным потенциалом, а доклады по контролю и оценке свидетельствуют, что более 2.000 лиц, прошедших подготовку, то есть около 90%, используют свои профессиональные навыки для получения доходов, и при этом в среднем семейные доходы увеличились на 28%.¹⁵ Удалось добиться некоторых социальных преимуществ, в том числе повысить самоосознание и расширить участие женщин в экономической и социальной жизни, причем женщин, являющихся выходцами из традиционных общин, занимающихся нетрадиционными ремеслами и осознающих собственные права и привилегии.

- 31.** В соответствии с наблюдаемой сегодня глобальной тенденцией более широкого применения подхода, основанного на правах, к законодательству, политике и оказанию услуг в интересах лиц, утративших трудоспособность, МОТ оказывает поддержку своим трехсторонним участникам по разработке и применению эффективных законодательных актов и политики, касающихся потенциала к трудоустройству и занятости недееспособных лиц. Субрегиональный проект, проводимый в Африке, ориентирован на развитие предпринимательской деятельности женщин-инвалидов; этот проект проводится в тесном сотрудничестве с проектом, осуществляемым в этих странах по развитию предпринимательской деятельности женщин и гендерному равенству. Цель последнего, который проводится при содействии национальных организаций нетрудоспособных лиц (ОНЛ), а также государственных ведомств, заключается в том, чтобы активно способствовать расширению доступа предпринимателей и женщин-инвалидов к основной экономической деятельности и к программам профессионально-технической подготовки, равно как и способствовать развитию микро- и малых предприятий. Привлечение ОНЛ к проведению данного проекта оказалось чрезвычайно важным элементом достижения успеха.

IV. Приоритетные направления будущей деятельности МОТ

- 32.** Посредством своих Страновых программ достойного труда (СПДТ) МОТ будет по-прежнему учитывать основные политические приоритеты в области повышения квалификации кадров, делая акцент на следующих ключевых политических областях:¹⁶
- реформирование политики и систем обучения кадров и потенциала последних к трудоустройству;
 - квалификация кадров и технология в целях экономических преобразований;
 - квалификация кадров как средство сокращения масштабов бедности в неформальной экономике;
 - потенциал к трудоустройству молодежи.
- 33.** Кроме того, особый упор будет сделан в этих областях на вопросах справедливости в отношении мужчин и женщин и наиболее незащищенных групп населения.

¹⁵ Промежуточные доклады по Проекту обучения кадров в целях расширения их экономических прав по Пакистану и Филиппинам, 2004-05 гг.

¹⁶ GB.291/PFA/10, p. 7.

34. В целях эффективного реагирования на потребности трехсторонних участников с точки зрения потенциала к трудоустройству и занятости МОТ потребуются укрепить свою информационную базу и базу знаний, ориентировать свои усилия на исследовательские приоритеты во вновь появляющихся проблемных областях, распространять и использовать выводы исследований при оказании практических консультативных услуг и извлекать уроки из национального опыта и опыта, накапливаемого в результате выполнения проектов.

а) Реформирование политики и систем обучения кадров и их потенциала к трудоустройству

35. Основными задачами в сфере политики по обучению кадров являются повышение эффективности систем неформального обучения и расширение инвестиций в сферу подготовки кадров.

Модернизация систем неформального ученичества

36. В политике и программах в области обучения кадров в развивающихся странах редко учитываются потребности и потенциальные возможности работников неформальной экономики, включая учеников. Ученичество в неформальном секторе представляет собой магистральный путь профессионального обучения молодежи. Однако сфера охвата и качество профессионального обучения учеников в неформальном секторе зачастую оставляют желать много лучшего. Основной политический вызов современности – это модернизация всей системы профессионального обучения учеников в целях повышения эффективности подготовки и реагирования на технологические изменения, что таким образом способствовало бы интеграции деятельности в неформальном секторе в реальную экономику.
37. Ученичество в неформальной экономике регулируется неофициальными правилами, такими как традиции и обычаи, которые требуют анализа для проведения эффективных политических мер. В двух или трех странах будет проведен экспериментальный проект по анализу практики и выявлению эффективных подходов.

Инвестиции в обучение кадров

38. В Рекомендации 195 предусмотрено требование совместной ответственности за инвестиции в обучение кадров.¹⁷ Работодатели могут поощрять профессиональную подготовку без отрыва от производства и производственное обучение, в частности, проводя инструктаж по отдельным специальностям и техническим ресурсам, необходимым для проведения надлежащей подготовки. Важнейший вопрос заключается в том, каким образом можно содействовать инвестициям в сферу обучения кадров со стороны фирм. В этом отношении необходимо проанализировать роль социального диалога и институтов.¹⁸
39. Что столь же важно, МОТ продолжит изучение практических финансовых механизмов, таких как фонды профессионального обучения, система налогов на цели профобучения, налоговые льготы или коллективные соглашения по обучению кадров. Организации работодателей могли бы оказать в этом отношении содействие

¹⁷ Рекомендация 195, гл. I, п. 4 b).

¹⁸ I. Nübler: “Training Institutions and Finance of General Skills Training: Evidence from Africa”. Семинар для технического персонала МОТ по институтам рынка труда и занятости в развивающихся странах, 24-25 ноября, 2005, Женева.

правительствам, предоставляя им информацию об эффективности действующих систем и действенности применяемых стимулов. Необходимо изучить роль групп, сетей и промышленных районов в области финансирования профессиональной подготовки, и, в частности, в рамках микро- и малых предприятий. Соответствующие выводы могли бы быть учтены при оказании консультативных услуг МОТ по вопросам политики по обучению кадров.

b) Профессиональные навыки и технология в целях экономических преобразований

- 40.** Глобализация, интеграция торговли и технологические изменения бросают вызов системам и политике в области образования и профессионального обучения кадров в условиях повышения квалификации и опыта работников по использованию новейших технологий как в процессе производства, так и в процессе профессионального обучения, а также заставляют их повышать свой потенциал в области новаторства и инвестиций. Профессиональная подготовка и обучение кадров являются важнейшими факторами создания сравнительных преимуществ в секторах в высокой добавленной стоимостью, что позволяет экономике все успешнее повышать свой потенциал по созданию и маркетингу товаров с высокой добавленной стоимостью.

Сопряжение технологии, профессиональных навыков и возможностей

- 41.** Быстро растет объем литературы,¹⁹ посвященной важной роли профессиональных навыков, знаний и технологии в процессе перехода к экономике, построенной на знаниях. МОТ предстоит расширить свои потенциальные возможности, с тем чтобы оказывать более эффективные политические консультативные услуги своим трехсторонним участникам по данным вопросам. Высококвалифицированная рабочая сила открывает перед странами более широкие возможности по привлечению таких секторов глобальной производственной системы, которая позволяет добиваться более высокой добавочной стоимости. Национальные директивные органы должны преумножать свой потенциал по повышению квалификации кадров в целях улучшения инвестиционного климата, содействия конкуренции и привлечения ПИИ. Даже хотя ПИИ и не являются панацеей, в том случае если они составляют часть глубоко продуманной стратегии в области развития, они могут содействовать потенциалу к трудоустройству рабочей силы посредством передачи технологических знаний и навыков.²⁰
- 42.** Способность стран пользоваться преимуществами новых технологий, включая ИКТ, в значительной степени зависит от уровня квалификации рабочей силы и способности предприятий и местных/национальных правительств сочетать навыки и квалификацию рабочей силы с экономическими возможностями. Вопрос заключается в том, насколько отдельные формы знаний и навыков, таких как технические, предпринимательские и исследовательские навыки, знание своего предприятия и организационной структуры, а также технологические знания дополняют друг друга и ведут к новаторству в работе и насколько их синергия предопределяет динамику процесса поступательного развития.

¹⁹ См., например, E. Berman and S. Machin: "Globalization, Skill-biased Technological Change and Labour Demand, in: E. Lee: «Understanding globalization, employment and poverty reduction», ILO, 2004. D. Te Velde: «Globalisation and Education: What do the trade, investment and migration literatures tell us?», London: ODI, 2005.

²⁰ A. Ghose: *Jobs and incomes in a globalizing world*, ILO, 2003.

Производственное обучение

43. Производственное обучение содействует расширению как предложения, так и спроса на специалистов определенной квалификации. Важность производства как места обучения неоднократно подчеркивалась с точки зрения переподготовки и непрерывного обучения рабочей силы. Анализ взаимодействия между уже приобретенными навыками и производственным обучением кадров и распространением технологии между фирмами чрезвычайно важен помимо исследований и выяснения того, каким образом работники повышают свою квалификацию на предприятиях и как проходит процесс совместного обучения. Необходимо выявлять стимулы, благоприятствующие производственному обучению, и узкие места, затрудняющие этот процесс, уделяя особое внимание женщинам, низкоквалифицированным и другим уязвимым категориям работников. Бюро и трехсторонние участники Организации могли бы разработать программы, содействующие повышению квалификации кадров в целых отраслях, которые бы оказывали содействие предприятиям в поступательном движении по производственно-сбытовой цепи добавочной стоимости и в процессе местного экономического развития (МЭР).

с) Профессиональная квалификация как средство сокращения масштабов бедности в неформальной экономике

44. Повышение потенциала к трудоустройству малоимущих слоев требует сочетания различных мер, нацеленных на повышение квалификации кадров на различных уровнях в зависимости от национальных или местных условий. Необходимо проводить политику, направленную на обучение наиболее беднейших слоев, с тем чтобы придать системам профессиональной подготовки большую гибкость и сделать их более доступными, а также чтобы обеспечить слаженность усилий на различных уровнях. Необходимо активизировать усилия МОТ по повышению квалификации кадров и проведению Стратегий сокращения масштабов бедности (ПРС), с тем чтобы эффективно оказывать содействие на политическом уровне. Предопределяющую роль в данном случае играют также финансовые механизмы, строго ориентированные на расширение доступа к системам профессиональной подготовки для неимущих. Экспериментальное апробирование программ, ориентированных на бедноту в Эфиопии и на Мадагаскаре, будет способствовать сочетанию различных элементов мер, направленных на повышение квалификации кадров.

45. В методологии по обучению преимущественно неимущих слоев сельского населения в целях наделения их правами сочетаются ключевые элементы, необходимые для создания доходов и развития общины. МОТ должна укреплять процесс «институционализации» и «совершенствования» этих инициатив, ориентированных на общины, с тем чтобы оказывать более стабильное и ощутимое воздействие на укрепление национальных инициатив в области развития. Данная методология благотворно сказывается на общепромышленных и комплексных мерах, предпринимаемых в рамках всего Бюро в области занятости, содействуя сочетанию различных средств и учета опыта, накопленного различными департаментами МБТ. Данная методология неуклонно развивается на местах, и МОТ постоянно учитывает извлеченные уроки, пересматривая свою общую методологию.

д) Потенциал к трудоустройству молодежи

46. Многие страны разрабатывают политику и программы в области занятости, нацеленные на повышение возможностей молодежи получать достойную работу. Эти целенаправленные меры способствуют социальной интеграции молодежи, благодаря

проведению их обучения по вопросам функционирования рынков труда как часть более широкой активной политики в области рынка труда.²¹ Результаты оценок, проведенных в промышленно развитых государствах, свидетельствуют о том, что такие программы имеют ограниченный эффект, но при этом оценки, проведенные в области активной политики в сфере рынка труда в странах с переходной экономикой и развивающихся странах, свидетельствуют о позитивном воздействии на занятость.²² Как было рекомендовано Международной конференцией труда (2005 г.), МОТ будет продолжать проводить оценку эффективности целенаправленных мер, содействующих социальной интеграции молодежи благодаря проведению программ, дающих молодежи «второй шанс» посредством обучения с учетом требований рынка труда как одного из направлений всеобъемлющего пакета услуг. Видную роль в обеспечении того, чтобы эти меры носили справедливый характер и учитывали требования рынка труда, могут сыграть социальные партнеры.

е) Службы занятости

47. Кроме того, важным элементом являются службы занятости, поскольку они занимают проблемами повышения потенциала молодежи к трудоустройству и удовлетворения потребностей неформальной экономики. Планируется разработать руководство по законодательству и политике по нормативно-правовому регулированию частных агентств занятости. Растет число запросов относительно технической помощи и консультативных услуг со стороны трехсторонних участников Организации в области институционализации государственных служб занятости, содействия трудоустройству и консультирования, а также регулирования деятельности частных агентств занятости.

V. Средства действий

48. Следствием мер по содействию потенциалу лиц к трудоустройству благодаря углублению знаний и повышению квалификации кадров являются политические консультации, укрепление потенциала, разработка инструментария и методологий, сетевое обслуживание и аналитические исследования.

49. МОТ будет продолжать разрабатывать, модернизировать и применять необходимые инструменты и методологии.²³ Новые средства и методологии содействуют расширению потенциальных возможностей МОТ и компетенции сотрудников Бюро как посредника в области знаний, оказывающего содействие государствами-членами и социальным партнерам.

50. Знания, опыт и передовая практика будут передаваться сетевым структурам и доводиться до сведения трехсторонних участников. Сетевые структуры укрепляют потенциальные возможности трехсторонних участников, расширяют их доступ к знаниям и содействуют применению полезных подходов к решению общих проблем стран региона. Благодаря им укрепляются взаимосвязи и расширяется синергия между штаб-квартирой и полевой структурой Организации. МОТ присоединилась к Сети занятости молодежи в целях содействия потенциальным возможностям молодежи

²¹ См. МОТ: *Starting right: Decent work for young people*, Женева, 2004.

²² См.: Auer, et al.: *Active labour market policies around the world*, ILO, 2005, table 9, p. 68.

²³ www.ilo.org/public/English/Employment/Skills.

к трудоустройству. Организация поддерживает тесные контакты с Межамериканским центром исследований и документации по профессиональной подготовке (СИНТЕРФОР), сетью заведений профессионально-технической подготовки, использует проводимую в рамках Туринского центра деятельность для укрепления своих сетевых взаимосвязей с трехсторонними участниками.

51. Недавно МОТ сформировала региональную сеть по профессиональной подготовке в Азии и Тихоокеанском регионе, в рамках которой трехсторонние участники региона, а также технические и исследовательские институты могут стать партнерами, обмениваться знаниями и опытом и находить решения общим проблемам. В ходе первого совещания партнерских институтов, состоявшегося в конце 2005 года в Республике Корея, были выявлены конкретные потребности трехсторонних участников, такие как, например, формирование жизнеспособной системы аттестации кадров в целях признания профессиональной квалификации трудящихся-мигрантов.
52. Благодаря техническому сотрудничеству будут расширяться потенциальные возможности трехсторонних участников по содействию потенциалу к трудоустройству. Техническое содействие будет предоставляться в рамках СПДТ, а также с учетом приоритетов, определенных странами в области развития людских ресурсов и профессионального обучения.

VI. Заключение

53. Что касается профессиональных навыков и подхода, основанного на знаниях, к проблемам потенциала кадров к трудоустройству и будущих приоритетов, Комитет может пожелать сформулировать в адрес Бюро рекомендации по наиболее эффективному использованию имеющихся в его распоряжении возможностей в области политического консультирования, расширения потенциальных возможностей, разработки инструментов и методологий, расширения сетевой деятельности и аналитических исследований, опираясь на тесное сотрудничество с правительствами и организациями работодателей и работников.

Женева, 8 февраля 2006 г.

Вносится для обсуждения и разработки рекомендаций.