

# **Квалифицированная рабочая сила – основа для интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста**

**Предложения по Стратегии в области профессиональной подготовки кадров для  
руководства стран «большой двадцатки» (подготовлены в соответствии с поручением,  
утвержденным на встрече в Питтсбурге в сентябре 2009 года)**

# **Квалифицированная рабочая сила – основа для интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста**

## **Основные положения**

Обеспечение рабочей силы навыками, соответствующими квалификационным требованиям сегодняшнего и завтрашнего дня, является стратегической задачей во всех странах «большой двадцатки», от решения которой зависят перспективы роста и развития каждого государства. Руководители стран «двадцатки» совместно обязались поддерживать адекватные стратегии профессионального обучения в целях содействия интенсивному, устойчивому и сбалансированному росту как национальной, так и мировой экономики.

Глобализация рынков вызывает ускоренное распространение технологий и инноваций. Новые профессии приходят на смену старым. С ростом наукоемкости процессов на производстве и в сфере услуг повышаются требования к профессиональным навыкам и знаниям в каждой профессии.

Перед всеми странами «большой двадцатки» встала проблема поиска путей по адаптации систем профессионального образования и обучения с учетом изменений в квалификационных требованиях, а также расширения доступа к методам и средствам совершенствования профессиональных навыков и знаний.

Развитие профессиональных навыков работников широко практикуется в странах «большой двадцатки» как одна из форм решения проблем занятости в условиях мирового кризиса. Выводы, сделанные с 2008 года, находят все более широкое применение.

В конечном счете, процветание страны зависит от численности занятых и производительности их труда, что, в свою очередь, опирается на имеющиеся у них профессиональные навыки и эффективность их использования. Профессиональные навыки являются основой достойного труда.

## **Стратегическая концепция развития профессиональных навыков**

Краеугольным камнем политики развития профессиональных навыков у мужчин и женщин и расширения доступа к их приобретению является: качество образования как основы обучения в будущем; соответствие приобретаемых навыков потребностям предприятий и рынка труда; обеспечение трудящихся и предприятий возможностями адаптации к изменениям технологии и рынков; прогнозирование и подготовка к приобретению навыков, необходимым в будущем.

Успешное применение этого подхода формирует процесс, при котором увеличение охвата и повышение качества образования, с одной стороны, способствуют инновациям, инвестициям, диверсификации и конкурентоспособности экономики, а с другой, социальной и профессиональной мобильности работников, что ведет к появлению большего числа производительных и высокооплачиваемых рабочих мест.

Качественное начальное и среднее образования в сочетании с возможностями соответствующего профессионально-технического обучения и приобретения профессиональных навыков подготавливает будущие поколения к трудовой жизни, прививая основные навыки, необходимые для дальнейшего обучения.

Молодым людям, впервые ищущим себе работу, легче перейти от школы к трудовой жизни при наличии соответствующих возможностей для профессионального образования и обучения, в том числе посредством стажировок и приобретения практического опыта работы.

Перед работающими мужчинами и женщинами периодически встает потребность в повышении и адаптации профессиональных навыков. Здесь направляющим принципом

политики является повышение их квалификации и конкурентоспособности на протяжении всей трудовой жизни.

### **Неуклонное обеспечение адекватности мер и систем обучения**

Политика, меры и система профессиональной подготовки и обучения определяется особенностями каждой страны и спецификой институциональной организации этой сферы. Однако можно выделить ряд общих положений или желательных характеристик систем развития профессиональных навыков:

- прогнозирование потребностей в профессиональных навыках; участие как работодателей, так и трудящихся в выработке решений относительно наличия возможностей для обучения, в том числе и на уровне отраслей экономики; обеспечение качества и актуальности обучения; его доступность для всех слоев общества; наличие соответствующих механизмов финансирования; постоянная оценка экономических и социальных результатов обучения.

- для того, чтобы обучение было актуальным, институциональные и финансовые механизмы должны обеспечивать тесную связь между сферой образования и сферой труда. Эффективным средством для обеспечения соответствия обучения меняющимся потребностям предприятий и рынков труда является объединение усилий – на местном, отраслевом и общенациональном уровне – предпринимателей и профсоюзов, государства и образовательных учреждений.

- расширение доступа всех мужчин и женщин к возможностям для обучения и приобретения профессиональных навыков приносит разнообразные выгоды. Целенаправленно предпринимаемые меры могут способствовать решению проблем доступа к профессиональному развитию отдельных слоев и категорий населения: инвалидов, национальных меньшинств, людей с неустроенной жизнью.

Сопряжение со сферой труда может быть эффективно достигнуто посредством тесной взаимосвязи между мерами политики в сфере образования и мерами политики в сфере занятости. В сочетании с мерами политики в области обеспечения роста экономики и инвестиций, содействия в трудоустройстве и поддержки на рынке труда, меры по развитию профессиональных навыков могут привести к увеличению количества и повышению качества рабочих мест.

Важнейшее значение для актуальности образования и справедливого распределения затрат и выгод от роста производительности имеют институты, обеспечивающие постоянный диалог между работодателями и трудящимися и их представителей.

### **Обмен знаниями и опытом**

Существуют и потребность, и необходимость в продолжении и углублении обмена опытом между странами в сфере политики и систем профтехобразования и развития профессиональных навыков. В частности, странам целесообразно обмениваться опытом решения более сложных вопросов, связанных с обеспечением актуальности образования и обучения с точки зрения рынка труда и перевода политики из концептуальной плоскости в практическую.

Следует также более тщательно изучить взаимосвязи между мерами по развитию профессиональных навыков, образовательных систем и по экономическому развитию с целью понять, как знания и опыт в области стратегии и тактики образования могут помочь небогатым странам решать свои проблемы роста и развития.

### **Введение**

В Питтсбурге руководители стран «большой двадцатки» приняли обязательство «оказывать поддержку усилиям по обеспечению адекватности обучения в рамках своих

стратегий экономического роста и расширения инвестиций» в контексте создания основы для интенсивного, устойчивого и сбалансированного роста.<sup>1</sup>

С этой целью они призвали «МОТ, в сотрудничестве с другими организациями, пригласить всех своих партнеров и НПО к участию в разработке проекта стратегии в области профессиональной подготовки с последующей ее передачей на наше рассмотрение».

МОТ в сотрудничестве с другими организациями, включая ОЭСР и региональные институты в сфере образования, провела работу по разработке такой стратегии на основе тесных консультаций с представителями делового сообщества и профсоюзов, а также специалистов по развитию профессиональной подготовки из стран «большой двадцатки» и других государств.<sup>2</sup>

Предварительный вариант образовательной стратегии был представлен на встрече министров труда и занятости стран «большой двадцатки», состоявшейся в Вашингтоне в апреле 2010 года.

Проект стратегии в области профессиональной подготовки был дополнен пожеланиями министров, а также и предложениями, полученными в процессе дальнейших консультаций с участием представителей трудящихся и работодателей, международных организаций и экспертов.

### **Инвестиции в развитие профессиональной подготовки – общепризнанная задача**

Во всех странах «большой двадцатки» развитие профессиональных навыков было признано стратегической задачей. Везде отмечается рост соответствующих инвестиций. В 2009 году крупномасштабная Национальная программа развития образования была принята в Индии; в Южной Африке осуществляется корректировка образовательных стратегий в рамках вновь созданного Министерства высшего образования и обучения.

В соответствии с Целями развития тысячелетия, предполагающими достижение всеобщего начального образования, ООН намерена обеспечить к 2015 году повсеместное прохождение мальчиками и девочками полного курса начального школьного обучения. В целях поддержки кампании «Образование для всех» ЮНЕСКО недавно были приняты новые рекомендации в сфере профессионально-технического образования и обучения.

В 2008 году на Международной конференции труда представители государств, организаций работников и работодателей утвердили блок рекомендаций в отношении профессиональных навыков, необходимых для повышения производительности, роста занятости и развития экономики (МОТ, 2008a).

Ряд серьезных докладов на тему профессионального образования и обучения и перехода от школы к трудовой жизни был подготовлен ОЭСР (ОЭСР, 2009; ОЭСР 2010a).

Европейская комиссия начала разработку Программы развития профессиональных навыков для новых рабочих мест (Европейская комиссия, 2010).

---

<sup>1</sup> Указанный документ был подготовлен в значительной степени при участии ОЭСР.

<sup>2</sup> Проводились такие официальные консультации: *Экспертное заседание по глобальной образовательной стратегии*, Турин, 15-17 марта 2010 года с участием представителей государств, организаций работников и работодателей, университетских и аналитических центров. *Развитие навыков в целях преодоления спада: глобальный форум по стратегиям отраслевого обучения и обеспечения занятости*, Женева, 29-30 марта 2010 года. *Дополнение к «бразильской карте»: образовательная стратегия стран «большой двадцатки»*, Лима, 4-5 марта 2010 года (под эгидой МОТ/CINTERFOR).

Всемирный банк разрабатывает стратегию развития новых профессиональных навыков для обеспечения конкурентоспособности на рынке труда и производительности.

### **Широкий смысл понимания профессионального обучения и профессиональных навыков**

Обучение и развитие профессиональных навыков понимается в широком смысле.

Базовое образование обеспечивает каждому человеку развитие потенциала, закладывая основу для конкурентоспособности на рынке труда.

Начальное профессиональное обучение прививает основные навыки, закладывает соответствующие знания, отраслевой и профессиональный опыт, облегчающие переход к трудовой жизни.

Постоянное повышение квалификации обеспечивает соответствие уровня профессиональных навыков и знаний изменениям в характере работы, технологиях и квалификационных требованиях.

В разных странах существуют свои приоритеты в зависимости от видения относительных сильных и слабых сторон национальной системы развития профессиональных навыков, а также от знакомства с нововведениями и опытом других стран.

### **Выгоды от адекватного объема инвестиций в повышение качества образования и профессионального обучения**

Развитие профессиональных навыков повышает творческий потенциал людей, расширяет стоящие перед ними возможности, способствует удовлетворенности работой.

Процветание стран, в конечном счете, зависит от численности работающих и производительности их труда. Существует разнообразная литература о связях образования и профессиональных навыков с производительностью и ростом экономики.

Как показывают расчеты, сделанные в европейских странах, увеличение количества учебных дней на 1% приводит к 3% росту производительности, при этом за счет обучения обеспечивается около 16% общего роста производительности (CEDEFOP, 2007).

Имеющиеся факты однозначно подтверждают, что высокое качество образования и профессионального обучения, соответствующих потребностям рынка труда:

- обеспечивают людям возможность для полноценного саморазвития, трудоустройства и социального роста;
- повышают производительность работников и предприятий;
- способствуют росту инноваций и перспективному развитию;
- вызывают рост внутренних и иностранных инвестиций, тем самым способствуя созданию рабочих мест, снижению уровней безработицы и неполной занятости;
- приводят к росту заработной платы;
- при условии широкой доступности содействуют росту возможностей на рынке труда и сокращению неравенства.

## **Консенсус по ряду руководящих принципов, относящихся к взаимосвязи между профессиональными навыками и сферой труда**

Качество всеобщего базового образования является общепризнанной целью и важным предварительным условием для развития профессиональной подготовки.

Связь профессионально-технического образования, развития профессиональных навыков со сферой труда повышает вероятность усвоения «востребованных» навыков, соответствующих меняющимся потребностям рынка труда, предприятий и рабочих мест, расположенных в различных секторах и отраслях экономики.

Эффективное партнерство государства с организациями работников и работодателей, учебными заведениями и поставщиками образовательных услуг способствует интеграции между образованием и сферой труда.

Широкая и постоянная доступность образования и профессионального обучения обеспечивает распространение выгод начального образования и повышения квалификации на все население, что соответствует устремлениям мужчин и женщин, молодежи, взрослого, пожилого населения, а также городских и сельских жителей.

Для того чтобы облегчить доступ к образованию и обучению людям, испытывающим различные препятствия, такие как бедность, низкий доход, этническое происхождение, инвалидность, миграционный статус, нужна целенаправленная политика и меры.

Политика в области образования и профессионального обучения наиболее эффективна тогда, когда согласована с мерами в сфере занятости, социальной защиты, а также промышленной, инвестиционной и торговой политикой.

Предоставление своевременной информации позволяет организовать в сфере образования мониторинг соответствия между спросом и предложением профессиональных навыков.

Службы занятости и услуги по профессиональной ориентации обеспечивают доступ молодежи и работников к этой информации в целях содействия более осознанному выбору ими вариантов своего обучения.

## **Обеспечение актуальности профессиональных навыков работников**

Существуют общие проблемы обеспечения эффективности сферы образования.

Расходы на общее образование всюду составляют значительную часть государственного бюджета. При этом в различных странах и даже внутри стран отмечается различное состояние образования. Неспособность общего образования достичь основной цели – повышение познавательных навыков населения – может привести к высоким экономическим и социальным издержкам. В некоторых странах сокращение затрат на образование и обучение в рамках ужесточения налогово-бюджетной политики может привести к значительному снижению потенциала развития в будущем. Это вызывает тем большую необходимость в эффективном управлении ресурсами государственного образования, несмотря на то, что оно является одним из главных факторов долгосрочного роста.

В период кризиса меры в сфере обучения и образования во многих странах «большой двадцатки» предпринимались на приоритетной основе в составе антикризисного пакета. Теперь, когда некоторые из них ужесточают свою налогово-бюджетную политику, важно обособить бюджеты, предназначенные для финансирования систем образования и обучения, поскольку урезание этих социальных расходов может подорвать перспективы долгосрочного роста в этих странах и усугубить состояние бюджетной сферы.

Разрыв между сферой образования и сферой труда может быть значительным. Первая может быть кабинетной и академической. Последняя связана с производственными процессами,

соблюдением сроков и организацией рабочих мест. Разрыв может быть еще большим для женщин, инвалидов, сообществ, расположенных в удаленной сельской местности и других людей, не имеющих доступа к качественному образованию.

Сфера труда изменяется ускоренными темпами под действием инноваций, технологий и рынков. В этой связи перед учебными заведениями встает проблема успевать за этими изменениями. Важным условием преодоления разрыва между этими сферами является активное участие представителей работодателей и работников в деятельности учебных заведений.

Хотя на протяжении последних десятилетий во многих странах отмечался беспрецедентный рост учебно-образовательной базы, существует хронический разрыв между востребованными знаниями и навыками и теми знаниями и навыками, которые продолжает прививать система образования. В этой связи хорошим показателем актуальности обучения профессиональным навыкам является то, в какой степени молодые специалисты, как мужчины, так и женщины, востребованы на рынке труда.

Другой проблемой является оценка актуальности и качества учебных заведений и программ по отношению к их себестоимости. Здесь требуется дальнейшая отработка инструментов и методов, в том числе и таких, которые обеспечивают международную сопоставимость.

Важнее всего то, что навыки сами по себе не приводят к повышению количества и качества рабочих мест. Эти меры должны стать частью более широкой политики, способствующей высоким темпам роста экономики и инвестиций, ускоренному созданию качественных рабочих мест, инвестициям в базовое образование, здравоохранение и инфраструктуру, уважению прав трудящихся.

## **Предмет настоящего доклада**

Настоящий доклад состоит из трех частей: обоснование образовательной стратегии, концептуальная основа и рекомендации по эффективной реализации. Эти части отвечают на вопросы, зачем и как прививать рабочей силе профессиональные навыки, необходимые для интенсивного, устойчивого и сбалансированного роста.

В первой части содержится краткое описание отдельных факторов долгосрочных изменений, которые являются проблемой для национальных систем образования и обоснованием для принятия более целенаправленных усилий по совершенствованию этих систем.

Во второй части дается общий обзор целей национальной политики в сфере профессионального образования и развития навыков и приводится концептуальная основа, связанная с различными условиями и потребностями.

В третьей части приводятся основные элементы адекватной образовательной стратегии, которую призвали разработать руководители стран «большой двадцатки».

## **ПЕРВАЯ ЧАСТЬ. Глобальные факторы перемен: возможности и проблемы систем образования и обучения**

Как сегодня, так и в будущем контекст образования и обучения формируют глобальные тенденции, влияющие на все регионы. В настоящем докладе рассматриваются отдельные глобальные факторы перемен. Проблемы, связанные со стороной предложения, включают в себя демографические изменения, образовательный уровень и обязательства по обеспечению всеобщего роста. Проблемы, связанные со спросом, вызваны глобализацией рынков, технологическими и климатическими изменениями.

## Демографические изменения

Снижение темпов прироста населения отмечается во всем мире. В отдельных странах и регионах они сохраняются на высоком уровне. В одних странах наблюдается старение населения, в других – его омоложение.

Население мира характеризуется снижением рождаемости и ростом продолжительности жизни. При этом главным следствием обеих тенденций является старение населения. Согласно прогнозам, доля населения в возрасте свыше 60 лет в развитых странах должна увеличиться с 22% в 2010 году до 33% в 2050 году, а в менее развитых – 9% до 20%.<sup>3</sup>

В абсолютном выражении доля трудоспособного населения в возрасте 25-59 лет в развитых странах должна за тот же период снизиться, составив от 49% до 41%. При этом доля трудоспособного населения в менее развитых странах будет постепенно увеличиваться с 43% до 46% в 2050 году.<sup>4</sup>

Эти тенденции чреваты тремя основными последствиями для сферы образования и обучения.

*Во-первых*, экономический рост будет еще в большей степени зависеть от производительности труда, чему будет способствовать повышение уровня экономической активности, особенно женщин и работников старшего возраста. При этом проблема повышения квалификации, в частности, стареющего, но все еще производительного населения, будет лишь усугубляться. Например, согласно прогнозу, ускоренное старение населения будет наблюдаться в течение ближайших десятилетий в Китае, который будет вынужден сохранять и повышать уровень профессиональных навыков растущего числа работников зрелого и более старшего возраста и при этом нести расходы на развитие государственной системы образования.

*Во-вторых*, в ряде регионов состояние и ресурсы системы образования будут испытывать давление растущей численности молодых возрастных групп в связи с потребностью в ускоренном создании рабочих мест для все большего числа молодых людей, начинающих трудовую жизнь. Уже сейчас молодежь с низкой квалификацией повсеместно испытывает сложности с получением работы.

*В-третьих*, во всем мире будет продолжаться рост миграционных потоков, что будет осложнять проблему обеспечения справедливого доступа к обучению, а также формирования востребованных навыков в одних странах, не вызывая появления этого разрыва в других.

## Уровень охвата образованием

Образование считается важной составляющей экономического роста. Высокий уровень охвата образованием формирует более квалифицированную и производительную рабочую силу, способную производить более сложные товары и услуги с большей эффективностью, что является основой для ускорения экономического роста и повышения уровня жизни.

Как только цель всеобщего начального образования, заявленная в Целях развития тысячелетия и в реализуемой ЮНЕСКО программе «Образование для всех», будет достигнута, возрастет спрос на среднее образование, включая профессионально-техническое обучение. Страны во всех регионах, независимо от уровня развития, стремятся обеспечить соответствие качества базового образования требованиям по подготовке учащихся к профессионально-техническому обучению и продолжению образования.<sup>5</sup>

Данные, собранные Барро и Ли (Институт статистики ЮНЕСКО), свидетельствуют о значительных достижениях и существенных различиях в уровне образования. В развивающихся странах среднее количество лет школьного образования у населения возрастом 15-24 лет

<sup>3</sup> *World Population Prospects: The 2008 Revision*. New York: Department of Economic and Social Affairs, United Nations.

<sup>4</sup> *idem*.



увеличилось с 3,15 лет в 1950 году до 8,5 лет в 2010 г.. За тот же период в развитых странах этот показатель вырос с почти 7 до более чем 10 лет. В 2010 году среднее количество лет школьного обучения, приходящихся на долю женщин в развивающихся странах, составляет 84% от этого показателя для мужчин (и 98% в развитых странах).<sup>6</sup>

Качество базового образования тесно коррелируется с экономическим ростом, несмотря на то, что причинно-следственная связь этого феномена полностью не раскрыта. Хорошее базовое образование закладывает фундамент для дальнейшего обучения в процессе производительного труда, с начала и до конца трудовой жизни. Кроме того, повышение образовательного уровня широких слоев является более четким признаком экономического роста, чем средний уровень. Способность страны перенимать новые технологии и извлекать из них экономические выгоды зависит от формирования системой образования и обучения как можно более широких групп образованного населения, способного повышать квалификацию на протяжении трудовой жизни. Уровень грамотности как основной показатель уровня образования различается в странах «большой двадцатки» (таблица 1). Низкая грамотность свидетельствует о том, что система образования не готовит общество в целом к продолжению образования и производительному труду.

Все большее признается, что для использования возможностей трудоустройства общее образование должно дополняться профессиональным обучением в школе или в других учебных заведениях.

**Таблица 1: Доля учащихся начальной и старшей средней школы, обученных основам грамотности: рассчитано по результатам тестов по основам математики и научных знаний (по шкале PISA)**

Страна	%
Аргентина	49.2
Австралия	93.8
Бразилия	33.8
Канада	94.8
Китай	93.5
Франция	92.6
Германия	90.6
Индия	92.2
Индонезия	46.7
Италия	87.5
Япония	96.7
Республика Корея	96.2
Мексика	48.9
Россия	88.4
Саудовская Аравия	33.1
Южная Африка	35.3
Турция	58.2
Великобритания	92.9
США	91.8

Источник: OECD, 2010: The High Cost of Low Educational Performance, OECD Paris, Table A3.

<sup>5</sup> Сравнительные данные по охвату образования, опубликованные ЮНЕСКО. Качество образования также измерялось международными сравнительными тестами. Они включают: международное обследование грамотности среди взрослого населения, проведенное канадским агентством статистики совместно с ОЭСР; обследование ОЭСР по шкале PISA, проводимое каждые три года среди 15-летних учащихся по чтению, математике и основам научных знаний; международный анализ тенденций изучения математики и наук – третий этап (1995, 1999 и 2003) в 49 странах. С 2011 года международное сравнение наличия и использования профессиональных навыков среди взрослых групп будет проводиться в рамках Программы ОЭСР по международной оценке профессионального уровня взрослого населения (PIAAC).

<sup>6</sup> Robert Barro and Jong-Wha Lee, "A new data set of educational attainment in the world, 1950-2010," National Bureau of Economic Research working paper 15902, April, 2010.

## Социальная справедливость и всеобщее развитие

Приверженность стран «большой двадцатки» всеобщему и сбалансированному росту, обязательство международного сообщества по сокращению бедности в мире определяют направление усилий в сторону расширения доступности качественного образования и обучения.

Рост участия женщин на официальном рынке труда, сопровождающийся ростом образовательного уровня женщин, способствует уравниванию социального положения мужчин и

женщин. При этом в сфере образования женщины в целом показывают более высокие результаты, чем мужчины. Однако существует множество препятствий, не позволяющих женщинам достичь равенства возможностей и равного обращения при трудоустройстве. Профессиональное обучение может содействовать росту уровня участия женщин, а также снижению гендерного неравенства на рынке труда.

Образование с раннего возраста и занятость молодежи являются лучшим средством преодоления маргинализации. Молодежь, отсутствующая на рынке труда, подвержена высокому и длительному риску получения низкого заработка и отсутствия постоянной работы.

Во многих странах критическим этапом является переход от школы к трудовой жизни. Этот переход значительно облегчается доступностью профессионально-технического обучения и наличием опыта работы. Уровень безработицы среди молодежи, как правило, обратно пропорционален уровню образования.

В мире 80% инвалидов живут ниже черты бедности. Примеры отсутствия профессиональных навыков у инвалидов наиболее ярко проявляются в тех странах, где квоты на трудоустройство инвалидов не выполняются по причине их низкого уровня образования и профессиональной подготовки.

## **Глобализация рынков**

Определяющей чертой мирового экономического роста за последние 50 лет стала усиливающаяся интеграция рынков, расположенных в различных регионах. Это больше всего отмечалось в росте мировой торговли, прямых иностранных инвестиций и миграции.

В период с 1950 по 2007 год темпы роста мировой торговли опережали рост мирового ВВП в 1,6 раза. В последние годы мировая торговля ежегодно увеличивалась на 5%, ВВП – на 2,9%. В период 1950-73 гг. и 1974-2007 гг. доля прямых иностранных инвестиций в мировом ВВП выросла в 5 раз, превысив в последнее время 25%.<sup>5</sup>

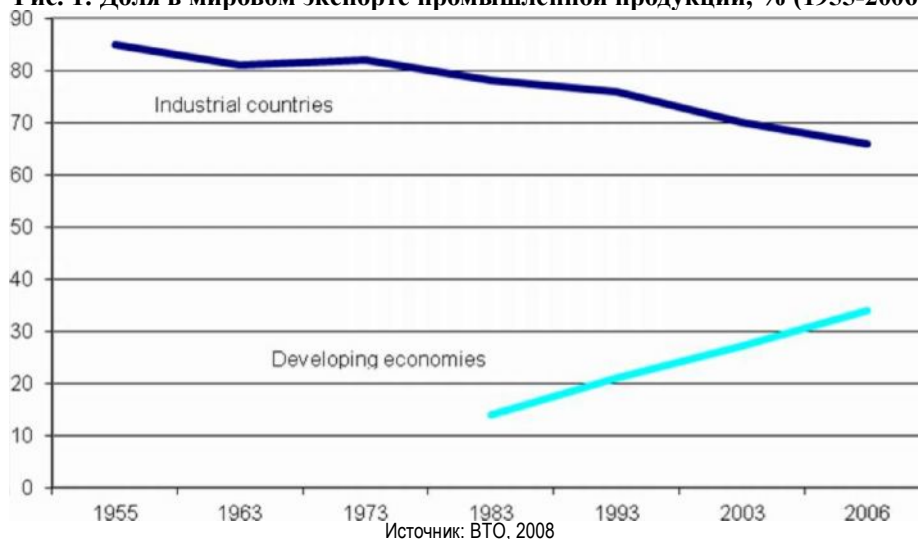
Другой заметной чертой глобализации является перемещение трудовых ресурсов в мире с юга на север, а также с юга на юг и с севера на север.

Одновременно с ростом торговли отмечалось изменение структуры экспорта. С 1950-х годов доля промышленно развитых стран в мировом экспорте промышленной продукции неуклонно снижалась, однако стала вновь увеличиваться в 1980-х годах. Это снижение отражает растущую специализацию этих стран на производстве услуг. Доля развивающихся стран в мировом экспорте промышленной продукции при этом за последние годы составила более одной трети, что в два раза больше, чем 25 лет назад (рис. 1).

---

WTO (2008). *World Trade Report 2008: Trade in a Globalizing World*.

**Рис. 1: Доля в мировом экспорте промышленной продукции, % (1955-2006)**



Изменения в географии происхождения и структуре торговли оказывают значительное влияние на ситуацию профессиональной подготовки трудовых ресурсов. Меняющаяся отраслевая ориентация, переход от сельского хозяйства к промышленному производству и услугам, или внутриотраслевые изменения, связанные с переходом от более трудоемкого производства к выпуску продукции с более высокой добавленной стоимостью, растущая специализация в сфере услуг предполагают разные профессиональные навыки. Проблема приспособления навыков рабочей силы к меняющимся требованиям повсюду встает на уровне как страны в целом, так и отдельного региона или отдельного предприятия.

Другой заметной чертой глобализации является перемещение трудовых ресурсов в мире с юга на север, а также с юга на юг и с севера на север. Численность мигрантов в мире неуклонно возрастает. В 2010 году она достигла 214 млн. человек, из которых, по оценкам МОТ, половину составляют экономически активные или трудовые мигранты.

Рост международной и внутренней миграции требует принятия особых мер в сфере образования и обучения мигрантов и признания их профессиональных навыков. Также нужны меры по удержанию человеческого капитала во избежание «утечки мозгов». Другая проблема - в том, что препятствия на пути перемещения рабочей силы сдерживают рост и инновации<sup>6</sup>, и это вызывает растущее беспокойство стран со стареющим населением и ожидаемым дефицитом трудовых ресурсов.

### **Технологии и инновации**

Инновации и техническая революция являются мощным фактором экономического роста. Так было в прошлом и является характерной чертой современного мира. Несомненно, влияние технических новшеств продолжится и в будущем. Определяющим фактором сегодняшнего дня является скорость широкого распространения инноваций.

Немногие из современных товаров и услуг – в здравоохранении, на транспорте, в строительстве, на рабочих местах или в процессах производства, включая сельскохозяйственное – не были затронуты постоянными инновациями и усовершенствованием.

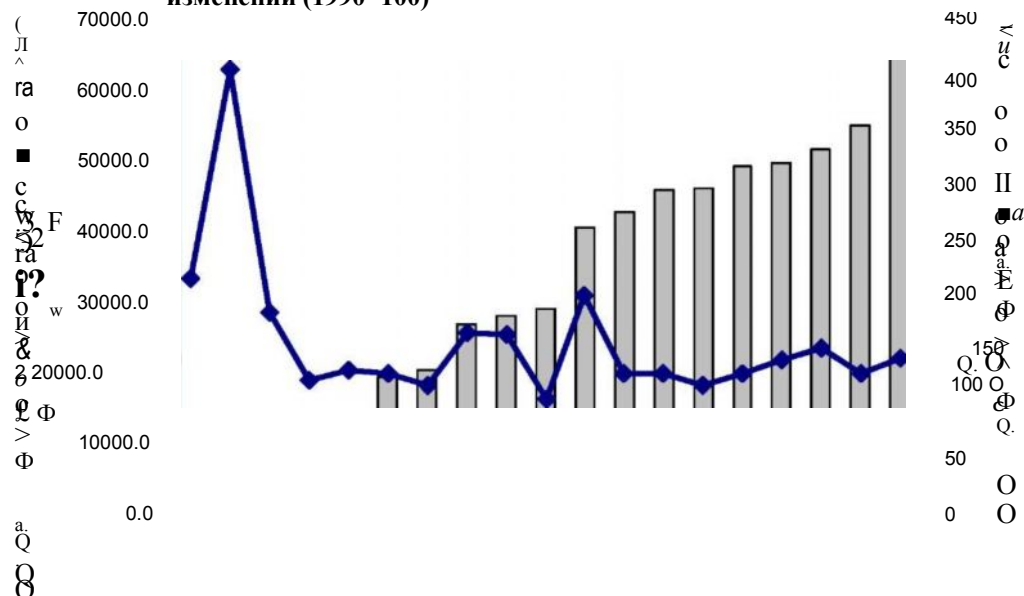
<sup>6</sup> World Economic Forum, Global Redesign Initiative on Skill Gaps

Возможно, самые яркие инновации связаны с микропроцессорами. Мобильные телефоны появились в начале 1980-х годов. По оценке Международного союза электросвязи, в 2008 году проникновение мобильной телефонии и наземного широкополосного доступа в Интернет в развивающихся странах достигло уровня, отмечавшегося в Швеции всего десять лет назад. Согласно оценкам, в 2009 году около 26% населения планеты (или 1,7 млрд. людей) пользовались Интернетом.

Эти тенденции отражаются на объемах выпуска и торговли. Объем торговли товарами ИКТ в мире вырос с 1.000 млрд. долларов США в 1996 году до более, чем 3.500 млрд. в 2007 г. Свыше половины этого объема приходится на страны, не входящие в ОЭСР, доля которых десять лет назад составляла всего 15% (ОЭСР, 2008).

Инновации и технологии означают инвестиции в основные средства производства, рабочую силу и развитие навыков предпринимательства, что, в свою очередь, приводит к росту производительности. Страны с низким уровнем экономического развития, соответственно, характеризуются низкой величиной выхода продукции и услуг на одного работника, однако и там отмечается ускоренный рост производительности (рис. 2).

**Рис. 2: ВВП на одного работающего в 2008 г. (в долларах США по ППС 1990 г.) и динамика изменений (1990=100)**



Источник: ILO labour statistics database, Key Indicators of the Labour Market, 6<sup>th</sup> edition, 2009.

Ускорение темпов инноваций будет продолжать оказывать свое влияние на инвестиции с переходом предприятий на производство новой продукции и услуг. В развивающихся странах скорость изменений по отношению к базовому уровню может быть еще более высокой. При этом более развитые страны будут стремиться сохранить свое конкурентное преимущество за счет инвестиций в инновации.

Во всех странах воздействие на профессиональную подготовку ощущается мгновенно. Многие виды рабочих мест, которые будут созданы в два ближайших десятилетия, в настоящее время не существуют. Однако будущая рабочая сила уже получает образование и обучение. И потребность в повышении квалификации относится не только к молодежи, обучающейся в школах и ВУЗах, но также к нынешнему поколению работающих.

## Изменение климата и переход к «зеленой» экономике

Изменение климата и меры по смягчению последствий этого процесса выступают сегодня крупнейшим фактором технологических инноваций. Включение устойчивого развития и природоохранных функций в число задач социально-экономического развития относятся к важнейшим проблемам национальной и международной политики.

Уровень и структура занятости и потребности в квалификации будут во всем мире находиться под прямым влиянием глобального потепления (в частности, в сельском хозяйстве, рыболовстве, туризме и добывающих отраслях) и мер, реализуемых на местном, национальном и международном уровне для снижения выбросов углекислого газа.

Понятие «зеленых рабочих мест» стало символом более устойчивой экономики и общества. Во всех отраслях рабочие места становятся экологически безопасными. Из них особенно важными в этом отношении являются шесть: энергетика, особенно на основе возобновляемой энергии; строительство; транспорт; основные производства; сельское хозяйство и лесная промышленность. В мире существуют миллионы «зеленых» рабочих мест. В докладе, положившем начало этой инициативе, говорится, что только в сфере возобновляемых источников энергии стран «двадцатки» насчитывается не менее 2,3 млн. таких рабочих мест (UNEP, ILO, IOE, ITUC, 2008).<sup>7</sup> По оценкам доклада, к 2050 году меры по сокращению потребления энергии и выбросов углекислого газа в сфере жилищного строительства могут привести к созданию 3,5 млн. новых рабочих мест.

Вызывает тревогу то, что узким местом обеспечения экологически дружелюбной экономики может стать дефицит соответствующих навыков. Фактически, для реализации этого потенциала роста странам потребуются люди с дополнительными профессиональными навыками для широкого спектра рабочих мест.

Как показывает опыт предыдущих переходных периодов, переход к экологически безопасной энергетике требует активных мер, способствующих адаптации рынков труда с тем, чтобы максимизировать возможности для появления новых рабочих мест и решить проблему их потенциальных потерь. Развитие навыков будет играть заметную роль в составе мер, направленных как на смягчение проблем перехода, так и на адаптацию.

Из некоторых стран уже поступает информация о возникновении «квалификационного пробела» между имеющимися работниками и их квалификацией и потребностями экологически чистых отраслей. Согласно выводам обследования немецкой отрасли возобновляемой энергетики, проведенного в 2007 году, предприятия испытывают дефицит квалифицированных кадров, особенно в наукоемких профессиях. Конфедерация предприятий Великобритании выразила озабоченность тем, что отрасли не могут найти технических специалистов, проектировщиков, инженеров, электриков. Национальная лаборатория возобновляемой энергии США заявила, что дефицит кадров и обучения является главным препятствием для роста, опирающегося на эффективность потребления энергии. В Бразилии развитию крупных предприятий по производству биотоплива препятствует нехватка квалифицированных кадров (UNEP, ILO, IOE, ITUC, 2008).

---

<sup>7</sup> «Зеленые» рабочие места – это рабочие места, обеспечивающие достойный труд и способствуют сохранению или восстановлению качества окружающей среды (Green Jobs Initiative, ILO, UNEP, IOE and ITUC, 2008).  
Источник: CEDEFOP (2010)

## ВТОРАЯ ЧАСТЬ. Стратегическая концепция обеспечения связи между сферой образования и сферой труда

Все страны с учетом своих национальных особенностей могут улучшить ситуацию при помощи стратегий развития профессиональных навыков. С учетом богатого и разнообразного опыта разных стран, представляется возможным сформулировать концепцию образовательной стратегии, которая будет эффективной в любых социально-экономических условиях.

### Общность и различие проблематики в условиях национальных реалий

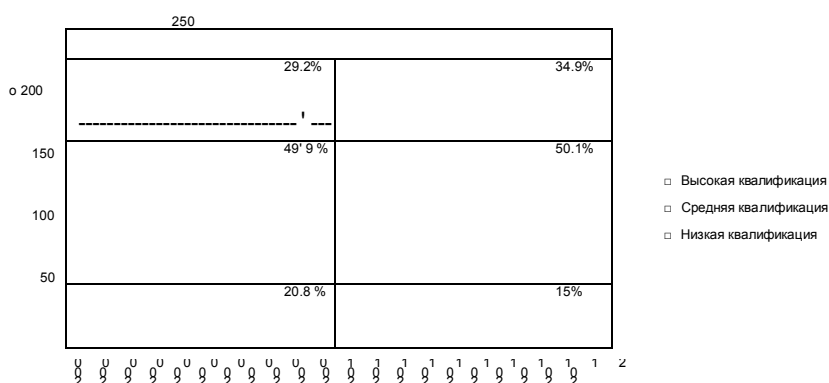
Меры по развитию профессиональных навыков обусловлены различиями в демографии, структуре экономики и уровне экономического развития разных стран.

Общая проблема, стоящая перед **развитыми странами**, состоит в том, чтобы обеспечить актуальность навыков, приобретаемых соискателями рабочих мест и работниками на протяжении трудовой жизни. Риски, связанные с дефицитом навыков, могут отразиться на росте предприятий, поставить под угрозу конкурентоспособность работников. Структурные изменения и ужесточение конкуренции приводят к сокращению малоквалифицированных рабочих мест.

Для решения этих проблем нужно расширить доступ и повысить актуальность и качество обучения до приема на работу, предоставить более широкие возможности работникам повышать квалификацию в сочетании с мерами активной политики в сфере рынка труда. Значительной части трудящихся нужно увеличивать число своих навыков и повышать их качество. (врезка 1). Помимо чисто технических навыков, все большее значение приобретают сопутствующие знания и навыки социального взаимодействия, в том числе способность эффективно вступать в контакт и общаться с другими людьми, достигать взаимного согласия, а также оказывать помощь, направлять и возглавлять деятельность по мере необходимости. С ростом трудовой мобильности повышается значение проблемы портативности навыков и международной миграции талантливых кадров.

#### Врезка 1: Потребности в профессиональных навыках в Европе к 2020 году

Прогнозы для 27 стран ЕС плюс Норвегия и Швейцария показывают, что в период с 2010 по 2020 год возможности для трудоустройства будут включать примерно 80 млн. рабочих мест, из которых почти 7 млн. будут составлять новые рабочие места. Большинство чистых изменений занятости, как ожидается, коснется профессий, требующих высокой квалификации. За десять лет доля занятых на таких рабочих местах увеличится с 29% до 35%. При этом профессии, требующие среднюю квалификацию, будут по-прежнему составлять примерно половину всех рабочих мест, а доля малоквалифицированных профессий сократится с 21% до 15%.



В странах *Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ)* адаптация образования и обучения к нуждам новой рыночной экономики проводилась в рамках усилий по обновлению систем профессионально-технического обучения, используя институты рынка труда для смягчения негативных последствий экономической реструктуризации, а целевое обучение и повышение квалификации — для повышения адаптивности и мобильности рабочей силы. Многие страны одновременно являются и источниками, и получателями миграционных потоков.

Важной чертой многих *стран Азии и Латинской Америки* является сочетание высоких темпов роста и производительности отдельных отраслей и регионов с низкой производительностью и хроническим обнищанием сельских и неформальных городских образований. Для того чтобы избежать дефицита навыков в перспективных секторах, необходимо улучшать взаимодействие между потенциальными работодателями и учебными заведениями, одновременно увеличивая объем государственных услуг и содействуя обучению в процессе производства. В ряде стран, таких как Китай и Индия, дефицит квалифицированных кадров ставит под угрозу устойчивость высоких темпов экономического роста (врезка 2).

Роль образования в деле перевода неформальной деятельности в плоскость официальной экономики предполагает расширение доступа к базовому образованию, содействие развитию неформальных практических навыков, а также объединение профессионально-технического обучения и обучения навыкам предпринимательства в целях перевода малых предприятий на официальную основу.

В странах *арабского мира* наблюдается значительный рост инвестиций в образование и обучение. Но молодежь испытывает сложности с переходом от образования к трудовой жизни. Предприятиям часто трудно подобрать достаточное количество кадров необходимой квалификации для расширения своей деятельности или внедрения новых технологий. Сохраняется проблема подготовки рабочей силы к рынку труда завтрашнего дня.

В *небогатых развивающихся странах*, в частности, *экваториальной и субэкваториальной Африки* и в отдельных частях *Азии*, проблема порочного круга, связывающего низкий образовательный, а также профессиональный уровень с низкой производительностью труда и бедностью, решается слабо. Так, в странах экваториальной и субэкваториальной Африки только пятая часть мальчиков и девочек среднего школьного возраста посещают школу.

Первоочередными задачами являются расширение доступа к образованию и обучению; улучшение обучения в форме производственного ученичества; повышение актуальности обучения в государственных учебных заведениях за счет улучшения координации и партнерства с частным сектором; а также сочетание академического образования с производственным обучением на предприятиях.

#### **Врезка 2: Проблемы квалификации, препятствующие развитию в Китае и Индии**

В настоящее время в *Китае* квалифицированная рабочая сила составляет 4%, население со средним образованием — 36%. Остальные 60% работников не имеют практически никакого образования и считаются «чернорабочими», включая около 200 млн. мигрантов из сельских районов. Четыре из 5 немецких предприятий в Китае считают дефицит квалифицированных кадров главной проблемой для роста и конкурентоспособности страны. При этом, как показывают расчеты, треть выпускников ПТУ не могут найти себе работу по профилю, а примерно треть выпускников не могут найти работу в течение первого года после выпуска.

В число основных задач «Программы по подготовке высококвалифицированных кадров», опубликованной правительством в 2006 году, входит увеличение объема образовательных услуг за счет увеличения числа их поставщиков, совершенствование учебных планов и оценки успеваемости, внедрение мер стимулирования использования квалифицированных кадров работодателями и систем материального стимулирования квалифицированных работников, расширение обучения работников-мигрантов и начинающих предпринимателей, а также рост инвестиций в материально-техническую базу и преподавательский состав учебных заведений.

В *Индии* рост занятости практически полностью происходит за счет неформальной экономики, где малопродуктивным, малооплачиваемым трудом заняты 90% трудящихся. У половины населения страны возрастом старше 25 лет нет образования; еще треть, в лучшем случае, закончила начальную школу. Четверо из пяти работников, пополняющих рабочую силу, не имели возможности получить образование. При росте численности учащихся технических ВУЗов (с 2,1 млн. человек в 2000 году

до примерно 3,8 млн. в 2005), имеет место высокий процент их отсева. Огромный дефицит отмечен на факультетах инженерных колледжей. Одновременно значительный дефицит кадров отмечается во всей неформальной экономике, причем только в секторе ИТ сейчас не хватает около полумиллиона инженеров.

В 2009 году для решения этих проблем в Индии была принята Национальная программа развития образования. По словам Министра труда и занятости, ее целью является обеспечить самореализацию всех за счет развития навыков, формирования знаний и приобретения международно признанной квалификации, позволяющей претендовать на достойный труд, в целях содействия всеобщему росту. В частности, согласно 11-летнему плану, численность учащихся технических колледжей будет доведена до 15 млн. человек.

Источники: Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ China) 2009, Институт развития кадров, (Нью-Дели, 2008).

## Примеры реализации политики и мер в сфере образования в последнее время

### *Развитие навыков как основа экономического подъема*

Рост инвестиций в образование в качестве меры противодействия мировому экономическому кризису отмечается во всех странах «двадцатки». Общие черты включают в себя внедрение дополнительного обучения в сочетании с сокращением рабочего графика и выплатой пособий для компенсации этого сокращения, повышение квалификации работников при переводе с одной работы на другую, а также начальное обучение молодежи при ее вхождении на рынок труда.

В Глобальном пакте о рабочих местах признается ведущая роль учебных заведений и служб занятости как с точки зрения противодействия кризису, так и перспективного развития.

Глобальный пакт о рабочих местах, принятый на 98-й сессии Международной конференции труда в июне 2009 года, является руководством по осуществлению государственной политики восстановления экономического роста на основе создания рабочих мест. В Пакте странам рекомендуется вкладывать средства в образование для:

1. подготовки уволенных работников к различным видам работ, ожидающихся в период восстановления экономики;
2. использования времени простоя для инвестиций в повышение квалификации работников, тем самым одновременно повышая их конкурентоспособность и производительность работодателей;
3. целевого обучения во избежание дефицита навыков при реализации программ экономического стимулирования. Примеры программ различных государств приводятся во врезке 3.

### **Врезка 3: Обучение в целях ускоренного восстановления занятости**

#### *Обучение уволенных работников*

- Основная часть антикризисных мер в Канаде реализовывалась региональными и территориальными органами самоуправления и общественными организациями для максимального отражения местных нужд, а также во избежание дублирования на разных уровнях государственного устройства. Объем уже реализуемых программ, доказавших свою эффективность, был увеличен в целях финансирования обучения работников новым специальностям. Например, в рамках программы перепрофилирования в провинции Онтарио уволенные работники могут освоить востребованные специальности при оплате их образовательных и бытовых затрат в течение периода до двух лет.

- В Индонезии обучение уволенных работников также проводилось, как правило, силами органов местного самоуправления. Министерство трудовых ресурсов и миграции выделило 300 млрд. рупий (примерно 31,5 млн. долларов) на повышение квалификации и конкурентоспособности работников, организацию целевого обучения для соискателей работы и работников-мигрантов, а также улучшение материально-технической базы учебных заведений. Регионам с высоким уровнем безработицы и численностью уволенных были выделены средства на обучение, за счет которых удалось удовлетворить местный спрос. Эффективность и актуальность обучения были усилены за счет трех аспектов: партнерства с местными предприятиями, обучения навыкам предпринимательства и использования мобильных учебных центров для охвата уволенных работников, вернувшихся в сельские районы.

#### *Повышение квалификации работников*

- Программа совмещения рабочих мест, например, в Германии и Канаде, способствует избежать увольнений в период временного спада за счет поддерживающего возмещения дохода в виде компенсации потерь в оплате труда в случае, если работодатели сокращают рабочий график без



увольнения персонала. Поддержка дохода обычно осуществляется через выплату пособий по безработице или другие программы социальных выплат. Непременным условием является согласование таких схем в рамках социального диалога. В Германии работодатели получают полную компенсацию отчислений на социальное страхование, если время простоя полностью занято обучением персонала. В Канаде в рамках программ индивидуального обучения осуществляется как повышение квалификации текущих работников, так и подготовка к повышению в должности и даже обучение специальностям, отсутствующим на предприятии. При этом работники сохраняют свою занятость – что позволяет сдерживать совокупный спрос на рабочие места в серьезно затронутых местностях – и приобретают новые навыки, а работодатели могут удержать свои кадры и избежать необходимости в обучении новых работников в период восстановления рынков.

- Во *Франции* правительство страны и особенно региональные органы власти выделили значительные средства для содействия предприятиям в обучении или переобучении работников, часто в сочетании с сокращением рабочего графика без потери зарплаты, в качестве альтернативы сокращению кадров. Меры по содействию занятости молодежи, обеспечению конкурентоспособности уволенных кадров на рынке труда и облегчению доступа к профессиональному обучению финансировались из средств государственного Фонда социальных инвестиций, Европейского социального фонда (5 млрд. евро) и социальных партнеров (500 млн. евро).

- В *России* в рамках антикризисной программы из федерального бюджета было выделено 36,3 млрд. рублей для реализации региональных программ повышения качества рабочей силы за счет обучения почти 150.000 работников и организации стажировок для 85.000 выпускников учебных заведений.

*Включение образования в государственные инвестиционные программы*

- В *США* одним из главных элементов Закона о восстановлении экономики и реинвестировании от 2009 года стали мероприятия в области образования во избежание обнищания неквалифицированных и малооплачиваемых работников. В 2009 году на расширение существующих учебных программ и выплату субсидий для обучения и трудоустройства в перспективных и возникающих отраслях, таких как новая возобновляемая энергетика и здравоохранение, было выделено около 4 млрд. долларов. На программу преодоления бедности, обеспечивающую выплату субсидий для обучения малоимущих или живущих за чертой бедности с целью их трудоустройства в «зеленых» отраслях, выделено 150 млн. долларов. Меры в сфере образования составляют примерно 0,6% от всего объема пакета мер стимулирования в размере 118 млн. долларов, направленного на решение важной задачи обеспечения экологичности чистой экономики.

### ***Профессиональная подготовка для трудоустройства на «зеленых» рабочих местах***

Значительные проблемы в сфере занятости обусловлены необходимостью сокращения выбросов углекислого газа. По оценкам МОТ, примерно 38% рабочих мест в мире приходится на отрасли, характеризующиеся высоким уровнем загрязнения атмосферы, в которых занято около 600 млн. человек (World of Work, 2009). Как и при любых других структурных изменениях, переход к более «зеленой» экономике будет во многом зависеть от того, насколько технические и предпринимательские навыки будут соответствовать требованиям новых рабочих мест, а также от темпов распространения технологий и эффективности мер на рынке труда, направленных на то, чтобы помочь работникам и предприятиям осуществить этот переход.<sup>8</sup>

Реформы регулирования и внедрение целевых показателей по выбросам вредных веществ неизбежно приведут к свертыванию деятельности и реструктуризации предприятий и отраслей с высоким уровнем выбросов в окружающую среду. С другой стороны, можно ожидать рост сектора возобновляемой энергетики и работ по обеспечению эффективности энергопотребления, особенно в строительстве и на транспорте. Что требуется для того, чтобы превратить этот потенциал в реальные рабочие места? Отчасти это решается путем преодоления разрыва между имеющимися и требуемыми навыками.

Хотя рост занятости в «зеленых» отраслях, как ожидается, сможет компенсировать потери рабочих мест, новые «зеленые» рабочие места не обязательно будут занимать людьми, вытесняемыми из других отраслей. Справедливый, безболезненный переход можно будет обеспечивать через перепрофилирование. Степень адаптации и профессиональной мобильности возрастает с приобретением как сопутствующих, так и чисто технических навыков.

<sup>8</sup> Например, согласно результатам моделирования, перенос налогов с фонда оплаты труда на выброс углекислого газа может дать чистый прирост новых рабочих мест в количестве 2,6 млн. в развитых странах и свыше 14 млн. во всем мире. ILO, World of Work Report, 2009.

Меры в сфере образования и экологии по-прежнему рассматриваются отдельно друг от друга. Одним из признаков преодоления этой проблемы координации является принятие мер в сфере образования для ускорения перехода к экологически безопасным видам деятельности и решения других экологических проблем (Врезка 4).

#### **Врезка 4: Примеры координированного подхода к обучению в целях трудоустройства на «зеленых» рабочих местах**

- Сектор возобновляемой энергетики **Испании**: В период 1980-х и 1990-х годов высокие цены на нефть подрывали конкурентоспособность автопромышленности в Наварре. В 1993 году безработица увеличилась до 13%. Региональные органы власти совместно с предприятиями отрасли внедрили ветряную выработку электроэнергии одновременно в качестве альтернативного источника энергии и альтернативного источника занятости. В результате эта маленькая область Испании с населением 620.000 человек заняла шестое место в Европе по выработке электричества за счет энергии ветра. В комплекс этих мер входили как экологические, так и образовательные мероприятия в целях преодоления кризиса за счет стратегии перспективного развития. В условиях нынешнего кризиса в экономике и занятости в Наварре отмечается самая низкая безработица в Испании. По Плану экологического обучения автономной провинции Наварры, реализация которого началась в 2002 г., региональные органы власти в ответ на обследование, проведенное совместно с региональными предприятиями, отметили дефицит навыков в сферах, не охваченных начальным профессионально-техническим образованием и относящихся к специфике отдельных предприятий. Для решения этой проблемы региональные органы власти и предприятия создали государственный учебный центр по возобновляемой энергетике.
- В **Южной Африке** действует государственная программа, направленная на решение проблем биоразнообразия и водообеспечения. Программа водообеспечения, реализация которой началась в 1995 году под эгидой Министерства водных ресурсов, совместно с местными сообществами способствует созданию рабочих мест и обучению. Программа работает в партнерстве на национальном и местном уровне с Министерствами охраны природы, сельского хозяйства, лесного и рыбного хозяйства, а также промышленности и торговли. Обучение техническим навыкам до 30.000 человек в год направлено на уязвимые группы населения, включая молодежь (40%) и инвалидов (5%), и сочетает профессиональное образование с обучением навыкам, необходимым в жизни, а также основам безопасности и охраны здоровья. Хотя многие рабочие места, созданные в рамках государственной программы общественных работ, носят временный характер, большое внимание уделяется условиям труда, портативности навыков и последующему трудоустройству.
- Во **Франции** целью Национального плана мобилизации территорий и отраслей в целях развития «зеленых» рабочих мест и навыков является содействие созданию 600.000 таких рабочих мест к 2020 году. План является плодом сотрудничества министерств с местными органами власти, учебными заведениями, консультативными организациями, социальными партнерами и службами занятости. При этом были созданы отраслевые комитеты (*comites de filieres*) и выделены 11 наиболее перспективных отраслей в плане создания таких рабочих мест. Комплексная реализация этого плана началась с определения соответствующих профессий, потребностей в обучении, а также создания механизмов обучения и повышения квалификации, обучения соискателей рабочих мест востребованным профессиям и лоббирования плана экономического роста на основе экологически чистых отраслей.  
Источник: ILO, Country studies on Skills for Green Jobs.

#### **Общая предпосылки для развития профессиональных навыков**

##### **Удовлетворение текущего и перспективного спроса на профессиональные навыки**

Международный опыт показывает, что в странах, где была успешно налажена взаимосвязь между профессиональными навыками и производительностью, занятостью и развитием, политика в сфере развития профессиональных навыков была направлена на решение трех основных задач:

- обеспечение соответствия между предложением профессиональных и спросом на них;

- помощь работникам и предприятиям в деле адаптации к изменениям;
- создание и поддержание надлежащего уровня квалификации в целях удовлетворения перспективного спроса на рынке труда.

Первая задача связана с обеспечением адекватности, значимости и качества профессионального обучения. Для обеспечения соответствия между предложением и спросом на профессиональные навыки на рынке труда необходимо обеспечить сбор, анализ и распространение достоверной информации об отраслях и профессиях через информационные системы рынка труда, а также необходимы институты взаимодействия между работодателями и учреждениями профессионального обучения. В эту задачу также входит обеспечение возможностей доступа к образованию, профессиональному обучению, службам занятости и трудоустройству с целью удовлетворения спроса на обучение во всех слоях общества.

Вторая задача связана с развитием профессиональных навыков для облегчения перехода работников и предприятий из низкопроизводительных и приходящих в упадок отраслей и видов деятельности в растущие и высокопроизводительные. Переобучение, рост профессионального и образовательного уровня помогают работникам оставаться востребованными, а предприятиям – адаптироваться к изменениям и сохранять конкурентоспособность.

Третья задача реализуется в долгосрочной перспективе и связана с прогнозом будущего спроса на профессиональные навыки, а также способствует созданию условий, при которых более качественное профессиональное обучение станет одной из движущих сил для инноваций, инвестиций, технического перевооружения, диверсификации экономики и конкурентоспособности, и, следовательно, роста занятости.

### ***Комплексный подход***

В 2008 году на 97-й сессии Международной конференции труда был сделан акцент на комплексном подходе к развитию профессиональных навыков, включающем в себя следующие характеристики:

- i) постоянный и ***непрерывный процесс обучения***, начинающегося с дошкольного и начального образования, обеспечивающего надлежащую подготовку молодых людей к учебе в средней и высшей школе, а также в профессионально-технических учреждениях; включающего в себя профориентацию, предоставление информации о рынке труда и помогающего молодым людям выйти на рынок труда; предоставляющего работникам и предпринимателям возможность продолжать обучение с целью повышения квалификации и освоения новых навыков на протяжении всей жизни;
- ii) развитие ***базовых профессиональных навыков***, включая умение читать, писать и считать, коммуникативные навыки, навыки работы в коллективе и решения проблем – и способность к обучению – а также знание прав работника и понимание предпринимательской деятельности без привязки к конкретным профессиям, но являющихся составными элементами повышения образовательного уровня и способности адаптации к изменениям;
- iii) развитие ***навыков более высокого уровня*** – профессионально-технических навыков, а также навыков по работе с кадрами для трудоустройства на высококвалифицированных и высокооплачиваемых должностях или создания возможностей для такого трудоустройства;
- iv) ***применимость профессиональных навыков***, основанная, во-первых, на базовых профессиональных навыках, позволяющих работникам применять знания и опыт в новых профессиях или отраслях, и, во-вторых, на системах, которые систематизируют, стандартизируют, проводят оценку и аттестацию профессиональных навыков таким образом, чтобы социальные партнеры на

- национальных, региональных или международных рынках труда могли легко определять уровень квалификации в различных видах деятельности;
- v) **востребованность** (для наемных работников или самозанятых лиц), которая является результатом всех этих факторов – основа базовых профессиональных навыков, доступность образования, наличие возможности профессионального обучения, мотивация, способность и поддержка в использовании возможности для постоянного обучения, а также признание приобретенных навыков.

### ***Ориентация на перспективу жизненного цикла***

На развитие профессиональных навыков положительное влияние оказывает перспективная концепция сохранения, развития, и повышения уровня профессиональных навыков на протяжении всего жизненного цикла человека. В связи с этим необходимо разработать надлежащую политику, включающей в себя следующие основные элементы:

*Дети:* развитие необходимых базовых навыков с раннего детства и на этапе начального образования с учетом того, что подобные инвестиции принесут плоды в долгосрочной перспективе;

*Молодежь:* закрепление базовых навыков, а также развитие важных профессиональных навыков и опыта для успешного начала трудовой деятельности после окончания школы;

*Взрослые работники и работники более старшего возраста:* сохранение, повышение профессионального уровня и получение новых профессиональных навыков при подтверждении навыков, приобретенных в течение трудовой деятельности.

Также необходимо признать, что для приобретения последующих навыков и квалификации крайне необходимы навыки, приобретаемые на основе уже имеющихся навыков, а также базовые навыки, такие как умение читать, писать, считать и «обучаться обучению».

Принимая во внимание ограниченность ресурсов, необходимо искать компромисс между различными задачами государственного инвестирования в развитие профессиональных навыков.

### ***Согласованность политики***

Необходимо обеспечить согласованность мер в сфере развития профессиональных навыков и мер в сфере занятости. Потенциал одной политики реализуется в полной мере при поддержке выполнения задач другой.

Одна из основных задач государственной политики заключается в содействии институциональным механизмам, с помощью которых государственные учреждения, работодатели, работники, учреждения профессионального образования могут эффективно реагировать на изменения спроса на профессии и обучение, а также делать прогнозы на будущее.

Для того чтобы работники, предприятия и экономика в целом могли ощутить на себе весь потенциал инвестиций в профессиональное обучение, необходима координация по трем направлениям:

- i. обеспечение взаимосвязи базового образования с профессионально-техническим обучением; профессионально-технического обучения с выходом на рынок труда; выхода на рынок труда с возможностями на трудоустройство и последующим повышением образовательного уровня;
- ii. поддержание постоянной взаимосвязи между работодателями и учреждениями профессионального обучения с тем, чтобы обучение удовлетворяло запросам и ожиданиям работников и предприятий;

- iii. обеспечение взаимодействия между мерами по развитию профессиональных навыков и мерами государственной политикой в других областях, таких как рынок труда и социальная защита, промышленного производства, инвестиций, торговли и технологии, с учетом также и политики регионального развития.

В разных странах применяются различные механизмы взаимодействия: межведомственные структуры общенационального уровня; отраслевые органы с учреждениями и поставщиками профессионального обучения, взаимодействующие с представителями организаций работодателей и работников; а также местные органы исполнительной власти. Эти механизмы требуют времени и финансового обеспечения, и они функционируют только тогда, когда каждая заинтересованная сторона видит, что другие стороны помогают ей в решении ее задач:

- отраслевые министерства, отвечающие за государственную инфраструктуру, научно-исследовательскую работу и инновации, защиту окружающей среды, конкурентоспособность на международных рынках, региональную интеграцию и т.д. рассчитывают на высококвалифицированную рабочую силу;
- работодатели ищут хорошо обученных и способных к обучению работников, с помощью которых предприятия могут применять новые технологии и адаптироваться к изменяющейся рыночной конъюнктуре;
- работники и профсоюзы знают, что потраченное на приобретение навыков время дает возможность выгодно трудоустроиться и повысить свой уровень жизни.

Подводя итог, можно сказать, что применение профессиональных навыков на рабочем месте зависит от условий для инноваций и развития предприятия (при этом способствуя их созданию); от эффективных профориентационных и посреднических услуг на рынке труда, а также от продуманных решений по реализации мер в сфере образования и профессионального обучения.

## **ТРЕТЬЯ ЧАСТЬ. Составные элементы адекватных стратегий профессионального обучения и развития профессиональных навыков**

Адекватные стратегии и политика в сфере профессионального обучения и развития профессиональных навыков состоят из целого ряда элементов, в том числе: прогнозирование спроса на профессиональные навыки; участие социальных партнеров; отраслевые подходы; информацию о рынке труда и службы занятости; качество профессионального обучения; расширенный доступ к профессиональному обучению; финансирование профессионального обучения; оценка эффективности реализуемых мер.

### *Прогноз перспективного спроса на профессиональные навыки*

Как подчеркнули руководители стран «большой двадцатки» на встрече в Питтсбурге, «недостаточно обучать работников только лишь для того, чтобы они могли удовлетворять свои специфические текущие потребности, гораздо важнее обеспечить доступ работников к таким учебным программам, которые способствуют непрерывному развитию профессиональных навыков и ориентированы на перспективные потребности рынка».

В этом смысле одной из важнейших составляющих является прогноз спроса на профессиональные навыки и привязка профессионального обучения к изменяющимся потребностям рынка труда. Это применимо ко всем типам и уровням обучения, а также профессионально-техническим сферам.

В целом, растет спрос на нетиповые навыки в области аналитики, включающие в себя креативность, способность к решению проблем, коммуникации, работе в группах, а также предпринимательские навыки, т.е. такие навыки, которые помогают работникам сохранять свою

востребованность, а предприятиям – адаптивность к изменениям. Одновременно падает спрос на многие стандартные навыки, связанные с автоматизацией, компьютеризацией и аутсорсингом.

Для прогнозирования будущего спроса на профессиональные навыки применяется несколько методов, которые включают в себя прогнозирование профессий и профессиональных навыков по различным видам трудовой деятельности и уровням трудового взаимодействия, а также социальный диалог, информационные системы рынка труда и службы занятости. Другим методом является анализ эффективности учреждений профессионального обучения и ретроспективный анализ результатов.

Акцент на прогнозирование будущего спроса на профессиональные навыки является одним из важных элементов «Программы ЕС по обучению новым навыкам для новых рабочих мест», которая включает в себя прогнозирование спроса и предложения профессиональных навыков в Евросоюзе на период до 2020 года, обеспечивает совершенствование национальных систем прогнозирования стран-членов ЕС и позволяет оценить спрос на профессиональные навыки в 18 отраслях. Более тесное сотрудничество с социальными партнерами и использование единой терминологии (уровень образования и должностные функции) направлены на усовершенствование системы подбора работы по профилю работника на текущих рынках труда и подготовку к будущим профессиям. Предполагается, что обеспечение всех граждан адекватными профессиональными навыками, в конечном счете, приведет к увеличению ВВП на 10% (ЕС, 2010)

Опыт, накопленный странами, также имеет важное значение для определения границ прогнозирования профессиональных навыков с тем, чтобы сосредоточить усилия на развитии адаптивных базовых, сопутствующих навыков, и, в частности, на развитии способностей к обучению, а не на планировании профессионального обучения в соответствии с подробными прогнозами технических навыков, которые могут измениться еще до корректировки учебного плана. Сокращение продолжительности учебных курсов, на которых приобретаются прочные общетехнические и базовые профессиональные навыки, может свести к минимуму временной разрыв между возникновением спроса на профессию и организацией соответствующего обучения. Количественный анализ, опирающийся на данные рынка труда, может быть эффективным, но его достоверность зависит от качества информации, получаемой от работодателей и работников.

Учитывая сложность прогнозирования профессиональных навыков, важно учитывать ожидания людей в отношении образования и карьерного роста. Социальные ожидания и характерные признаки, присущие различным видам и уровням профессионального обучения, а также качество трудоустройства, к которому они приводят, могут превосходить самый лучший анализ спроса и предложения. В одних странах начинают проявляться непредвиденные последствия мер, реализуемых для повышения образовательного уровня, в других наблюдается баланс уровней образования за счет предоставления высококачественного обучения вне рамок традиционных учебных заведений и сохранения высокой оплаты труда, а также роста социальной значимости профессиональных навыков и признания их со стороны общества.

#### **Врезка 5: Прогнозирование спроса на профессиональные навыки и стимулирование роста экономики**

- **Ирландия.** Экспертная группа по изучению перспективного спроса на профессиональные навыки (EGFSN) проводит анализ спроса на профессиональные навыки и разрабатывает предложения по способам удовлетворения этого спроса при участии широкого круга лиц, включая представителей бизнеса, сферы образования, профсоюзов, а также государства. Широкий круг участников позволяет EGFSN выявлять изменения в структуре профессий в отраслях, а также спрос на различные профессии. EGFSN определила основные элементы, которые должны быть включены в будущий портфель типовых профессиональных навыков: основные и базовые навыки (умение читать, писать и считать, ИКТ); навыки общения (коммуникативные навыки, работа в коллективе...); и понятийные/аналитические навыки (сбор и организация информации, решение проблем, планирование и организация, обучение, инновационные и творческие навыки). Группа дает рекомендации по повышению уровня осведомленности соискателей работы об отраслях, в которых есть спрос на требуемые профессиональные навыки и требования.
- **Бразилия.** Хорошим показателем успеха может служить распространение деятельности национальной организации профессионального обучения (SENAI). SENAI управляется промышленной ассоциацией и финансируется за счет вычетов из заработной платы работников промышленного сектора, а также имеет аналогичные учреждения в различных отраслях

экономики (сельское хозяйство, малые предприятия, сектор обслуживания и др.). SENAI использует модель перспективной оценки, с помощью которой осуществляется корректировка профессионального обучения на основе анализа уровня применения новейших технологий и новых форм организации труда. Модель генерирует расчетные показатели по требуемым профессиям на пятилетний период на основе изучения технологических и организационных оценок, мониторинга новых профессий и тенденций спроса на профессиональное обучение. От качества базового образования зависит то, какой процент молодых людей сможет воспользоваться возможностями профессионального обучения.

- **Республика Корея.** В основе устойчивого роста Республики Корея лежит государственная стратегия развития профессиональных навыков. Быстрый рост производительности труда стал отражением стратегии экономического развития, которая базируется на инвестициях и НИОКР. Инвестиции в образованную и высококвалифицированную рабочую силу были неотъемлемой частью политики, направленной на поддержку внедрения новых технологий. Одна из текущих задач заключается в устранении дефицита профессий более высокого уровня путем повышения привлекательности методов развития неакадемических профессиональных навыков.

## Участие социальных партнеров

Обучение и труд – это две разные сферы, одна из которых связана с образованием, а другая с трудовой деятельностью, при этом они не могут развиваться друг без друга. Искусство успешной политики развития профессиональных навыков заключается в налаживании взаимосвязи этих сфер на благо обеих.

Одной из важнейших характеристик тесной взаимосвязи сферы обучения и сферы труда являются сильные партнерские связи между государством, работодателями и работниками.

Сюда входят механизмы финансирования, предоставляющие всем сторонам необходимые стимулы для инвестиций в нужные профессиональные навыки в нужное время (Врезка 6). Сюда входит и участие представителей работодателей и работников в разработке, реализации и оценке политики развития профессиональных навыков. Такое участие может принимать различные институциональные формы через национальные, региональные, отраслевые советы и комитеты.

### Врезка 6: Участники рынка труда и их роль обучении

**Рекомендация МОТ по развитию человеческих ресурсов, 2004 г. (№ 195)** определяет общие обязанности в сфере развития профессиональных навыков:

*Государство* несет основную ответственность за образование, обучение до начала трудовой деятельности, базовые профессиональные навыки, а также профессиональное обучение безработных и лиц с ограниченными возможностями.

*Социальные партнеры* играют существенную роль в последующем профессиональном обучении, обучении на рабочем месте, а также обучении без отрыва от производства.

*Физическим лицам* необходимо использовать возможности для получения образования, профессионального обучения и повышения своего образовательного уровня.

Эффективными институтами для создания стимулов для инвестирования в профессиональные навыки и знания являются социальный диалог и коллективный договор на производственном, отраслевом или национальном уровнях. Они могут сформировать приверженность образованию, профессиональному обучению и культуре обучения, усилить поддержку реформ систем профессионального обучения и обеспечить каналы для постоянного обмена информацией между работодателями, работниками и государством. Помимо содействия развитию навыков, социальный диалог и коллективный договор могут играть важную роль при обеспечении соразмерного и эффективного распределения благ, принесенных ростом производительности труда.

Важными поставщиками профессионального обучения являются также работодатели. Молодые люди, выходящие на рынок труда, приобретают технические навыки и знания о сфере труда с помощью официальных и неофициальных систем стажировок, производственной практики и прочих средств получения трудового опыта. Обязанность работодателей предоставлять работникам

возможности для повышения своего образовательного уровня без отрыва от производства или в учебных заведениях, а также обязанность работников стремиться использовать такие возможности способствуют поддержанию производительности труда и востребованности работника в изменяющихся условиях.

Соглашения между работодателями и работниками являются важным инструментом в содействии обучению на рабочем месте и способствуют росту производительности в результате повышения уровня профессиональных навыков, что в итоге приносит выгоду как работодателям, так и работникам (Врезка 7).

В документе, подготовленном представителями работодателей для «большой двадцатки», в котором изложены принципы повышения образовательного уровня, отмечается важность вклада работодателей в политику развития профессиональных навыков в следующих областях: проведение обучения, обеспечение соответствия между образованием/обучением и потребностями рынка труда, содействие и поддержка в деле повышения образовательного уровня, поощрение и поддержка непрерывного обучения на протяжении всей жизни, а также поддержка актуальности образования и профессионального обучения посредством постоянной оценки и совершенствования системы.<sup>9</sup>

#### **Врезка 7: Примеры социального диалога с целью развития профессиональных навыков:**

- **Германия.** Непрерывное профессиональное обучение касается всех партнеров на уровне предприятия и является предметом коллективного договора. Рабочие комитеты официально определили права участия в схемах профессионального обучения – например, при реализации схем обучения на уровне предприятия, особенно когда предпринимаемые работодателями меры требуют более высокого уровня профессиональных навыков работников – или права на консультации в связи с участием работников в сторонних учебных центрах. Двойная система в Германии предполагает расширенное участие компаний в обучении на рабочем месте и передаче опыта в сочетании с классическим кабинетным обучением.
- **Австралия.** Определение потребностей в навыках, оценка системы развития навыков, а также сертификация и аттестация осуществляются с помощью механизмов консультирования по потребностям в профессиональных навыках в отраслях. Национальный совет по качеству устанавливает промышленные стандарты, консультирует государственные органы и рабочую группу по развитию профессиональных навыков и трудовых ресурсов, в состав которой входят министры регионального и федерального уровней. На федеральном и региональном уровнях промышленные консультативные комитеты совместно с государственными организациями профессионального обучения осуществляют надзор за соблюдением правил и принципов, предоставлением услуг и финансированием. Им оказывают поддержку промышленные комитеты по профессиональному обучению, в состав которых входят представители корпораций и работников. Промышленные комитеты по развитию профессиональных навыков разрабатывают учебные программы на основе требований к профессиональным навыкам и результатов 11 отраслей экономики. Каждый комитет курирует определенную группу отраслей, и все комитеты функционируют по согласованию с торгово-промышленными организациями.

Социальный диалог также играет ключевую роль в процессах реформирования системы профессионально-технического образования и обучения (ПТО), и в формировании национальных стратегий развития профессиональных навыков. Процессы реформирования достигают успеха с помощью диалога, когда все участники едины и нацелены на достижение общей цели.

Соглашения между работодателями и работниками являются важным инструментом в содействии обучению на рабочем месте и способствуют росту производительности в результате повышения уровня профессиональных навыков, что в итоге приносит выгоду как работодателям, так и работникам.

---

<sup>9</sup> International Organisation of Employers (IOE) and the Business and Industry Advisory Committee to the OECD (BIAC) , *Lifelong Learning Strategy - G20 Meeting*, March 2010.



## Отраслевые подходы

В результате проведенного под эгидой МОТ Трехстороннего Международного форума-диалога по стратегиям отраслевого профессионального обучения и гарантиям занятости<sup>10</sup> были даны следующие согласованные рекомендации в отношении того, как добиться наибольшей эффективности отраслевых подходов:

- Отраслевые подходы должны опираться на тесное сотрудничество социальных партнеров на общегосударственном и местном уровнях;
- Двусторонние и трехсторонние отраслевые комитеты должны использоваться для обеспечения соответствия учебных программ отраслевому спросу на профессии; для составления прогнозов по рынку труда и потребностям в профессиональных навыках, а также для оценки качества и актуальности учебных программ;
- Необходимо определить роль, права и обязанности каждой заинтересованной стороны при содействии в реализации подхода по повышению образовательного уровня с целью удовлетворения потребностей в профессиональных навыках в отраслях;
- Необходимо внедрять отраслевые подходы в развитие профессиональных навыков в рамках долгосрочных стратегий национального роста, тем самым увязывая отраслевые стратегии профессионального обучения снизу вверх и сверху вниз.

### Врезка 8: Развитие профессиональных навыков в Нидерландах: Отрасли и социальные партнеры

Профессиональное образование является общим приоритетным направлением для государства, предприятий и работников. Популярность и эффективность голландской системы профессионального образования можно частично объяснить той важной ролью, которую социальные партнеры играют в сфере как начального профессионального обучения, так и повышения образовательного уровня, чем, в основном, занимается промышленный сектор.

Организация **начального профессионального обучения** осуществляется на трех уровнях: начальное и среднее образование, которое включает в себя общее образование и начальное профессиональное образование; промежуточный уровень, направленный на соответствие потребностям рынка труда, через сочетание кабинетного обучения и обучения на рабочем месте; и высшее образование. Работодатели оплачивают стипендии учащихся, коучинг силами штатных инструкторов, обучение инструкторов, выездное обучение в школах, оснащение школ оборудованием, и помогают составлять учебное расписание в школе. Система стажировок частично финансируется предприятиями.

Семнадцать национальных консультативных центров для профессионального образования и бизнеса организованы по отраслям, напр., строительство, здравоохранение, инженерно-технические профессии, управленческие профессии, логистика и транспорт, сельское хозяйство. Эти центры финансирует государство. В состав органов управления центров входят преподаватели, работодатели и профсоюзы. В задачи центров обычно входит консультирование государственных органов в области кадровой структуры и требований к уровню квалификации для определенной отрасли, обучения штатными инструкторами, и мониторинга изменений спроса на профессиональные навыки.

Поддержка **повышения образовательного уровня** осуществляется через 100 двусторонних отраслевых фондов профессионального обучения и развития, большая часть из которых финансируются на основе коллективных договоров между социальными партнерами в определенной отрасли, обычно от 0,5 до 1,0% от фонда заработной платы компаний. Вышеуказанные фонды постоянно инвестируют в исследования новых потребностей в профессиональных навыках, информацию по профориентации, учебные материалы для отрасли, и др. Такие фонды особо актуальны для малых и средних предприятий, которые обычно не имеют штатных специалистов по подготовке и обучению персонала.

С помощью процесса, организованного Комитетом по инновациям, который является органом высшего уровня под председательством премьер-министра, определены основные сферы конкурентной борьбы и потенциального долгосрочного роста экономики Нидерландов.

<sup>10</sup>

ILO, Upskilling out of the Downturn : Global Dialogue Forum on Strategies for Sectoral Training and Employment Security, Geneva, 2930 March 2010.

Профессиональные навыки работников также являются основным условием для появления кластеров – групп предприятий, которые получают преимущества в эффективности за счет своей близости друг к другу. Внутри фирм и между ними возникает специализация, обеспечивающая им конкурентное преимущество в рамках такого кластера. Активная роль государства в установлении связей с транснациональными компаниями для развития кластеров и в поддержке сотрудничества между фирмами, формирующими кластеры, может способствовать стимулированию внедрения технологий и программ по повышению квалификации.

### **Роль информации о рынке труда и служб занятости**

Информационные системы рынка труда обеспечивают формирование, обновление и распространение сведений о текущих и перспективных потребностях в профессиональных навыках. Но своевременное и постоянное предоставление важнейшей информации – это лишь половина дела.

Другая половина реализуется за счет действия передаточных механизмов, которые обеспечивают доступность актуальной информации для образовательных учреждений и учреждений профессионального обучения, частных поставщиков услуг обучения, работодателей, профсоюзов, молодых людей и их семей.

Важнейшую роль в обеспечении доступности информации в форме услуг по профориентации, консультаций по профессиям, доступа к профессиональному обучению и подбору работы по профилю играют государственные службы занятости (ГСЗ). ГСЗ помогают работникам и работодателям ориентироваться на рынке труда с помощью услуг по подбору работы по профилю, предоставления информации и доступа к программам рынка труда (профессиональное обучение или переподготовка, а также информация о самозанятости и открытии собственного дела); а также помогают соискателям работы выбрать наиболее оптимальные варианты для повышения востребованности посредством распространения достоверной информации о рынке труда, профориентации и консультаций, а также целого ряда инструментов и методов поиска работы. Многие ГСЗ также управляют программами по страхованию от безработицы, предоставляющим работникам временную материальную помощь.

Возрастает роль частных услуг профессионального обучения, с помощью которых совершенствуются функции рынка труда за счет предоставления услуг по подбору работы по профилю и консультаций по вопросам трудоустройства. Во многих странах было усовершенствовано регулирование деятельности частных служб занятости для того, чтобы она соответствовала трудовым нормам (включая равенство возможностей при трудоустройстве) и допускала возможность контроля с целью противодействия торговле людьми и повышения объема услуг профессионального обучения.

### **ВРЕЗКА 9: Службы занятости**

**Канада.** Канадская служба по развитию человеческих ресурсов и профессиональных навыков (HRSDC) помогает учащимся, работникам и работодателям прогнозировать перспективные потребности в профессиональных навыках. В Канаде функционирует онлайн-ресурс среднего специального образования «КэнЛёрн» (CanLearn), который предоставляет информацию о возможностях в сфере образования и профессионального обучения, механизмы оценки соответствия этих возможностей ожиданиям работников, а также информацию о финансировании образования и повышении образовательного уровня. Действующая «Стратегия занятости молодежи» помогает молодым людям, которые находятся в зоне риска, учащимся и выпускникам средних школ приобрести профессии и опыт работы, необходимый для успешного трудоустройства на рынке труда. С целью оказания помощи работодателям в сохранении высококвалифицированных работников в период экономических кризисов реализуется «Программа по распределению работы в условиях снижения загрузки», которая предусматривает выплаты пособий в качестве дополнения к заработной плате для работников, работающих неполную рабочую неделю.

**Мексика.** Национальная служба занятости (SNE) Мексики реализует программы чрезвычайных мер с целью оказания помощи работникам и работодателям, испытывающих трудности экономического и иного характера. Для удовлетворения этих потребностей SNE расширила сферу деятельности, позиционируя себя в качестве инструмента политики занятости, который дает возможность работникам и предприятиям более оперативно адаптироваться на рынке труда. SNE также работает с лицами, которые находятся в зоне риска потери работы, безработными и частично занятыми.

## Адекватность учебных заведений

Важнейшую роль в разработке стратегий и мер в сфере профессионального обучения играют хорошо укомплектованные и надлежащим образом финансируемые учреждения профессионального обучения. Для оценки эффективности достижения намеченных целей и использования ограниченных ресурсов может возникнуть необходимость в периодическом контроле за их деятельностью.

Чтобы не отставать от передовых технологий и методов обучения, существующая инфраструктура профессионального обучения должна постоянно обновляться. Жизненно необходимы такие свойства, как гибкость и оперативность, обеспечивающие способность реагировать на новые обстоятельства, постоянно возникающие на динамичных рынках труда. Учреждения профессионального обучения должны быть способны регулярно корректировать учебные планы и повышать квалификацию преподавателей и инструкторов в соответствии с меняющимися потребностями в сфере труда.

Многое предстоит сделать для того, чтобы системы развития профессиональных навыков приносили желаемые количественные и качественные результаты. Сюда входит обеспечение соответствующими кадрами – квалифицированными преподавателями, инструкторами и мастерами, принимающими на обучение стажеров; директорами учреждений профессионального обучения с предоставлением им возможности повышения квалификации на регулярной основе – а также создание им условий работы, которые могли бы конкурировать с реальными условиями и привлекать к ним наиболее талантливых специалистов.

Качество результатов профессионального обучения также зависит от качества содержания учебных программ, методов, оборудования и материалов. Наилучшие результаты достигаются с помощью стажировок, а также сочетания обучения в учебных классах и на рабочем месте. Выработка требований к навыкам и проверка соответствия им должны осуществляться с привлечением заинтересованных сторон.

Для повышения образовательного уровня важнейшую роль играет тесная связь между образованием, профессиональным обучением и непосредственно работой.

Система профессиональной квалификации может предполагать различные взаимосвязи как внутри сферы образования, так и между сферой образования и сферой труда.

Гибкость обучения на рабочем месте и механизмов обучения может повысить эффективность мер по развитию профессиональных навыков в плане их продуктивности. Обучение на рабочем месте дает учащимся возможность не только осваивать технические навыки, но и развивать личностные качества, такие как коммуникация (способность к общению), ИКТ, работа в коллективе, решение проблем, способность к обучению, которые все более востребованы в условиях меняющейся рыночной конъюнктуры.

### Врезка 10: Совершенствование систем развития профессиональных навыков

- **Испания.** Государство стремится приблизить количество учащихся в сфере профессионального обучения к среднему показателю других европейских стран, снизить число лиц, бросающих учебу в школе, и готовить работников для новых рабочих мест в развивающихся отраслях. Принимаются меры, направленные на повышение спроса на профессиональное обучение за счет предоставления более молодым лицам образовательных грантов, усовершенствование системы предоставления обучения путем привлечения предприятий и усиления взаимосвязи профессионального обучения с их потребностями, а также улучшить социальное восприятие профессионального обучения. Эти и другие меры включены в государственный План действий по ускорению реформы и увеличению количества выпускников учебных учреждений. В действующем Законе «Об устойчивости экономики» есть глава о профессиональном обучении, целью которого является профилактика возникновения квалификационных пробелов что может замедлить переход к «зеленой» экономике, а также реализация потенциала для дальнейшего роста числа рабочих мест.
- **Латинская Америка.** Системы по развитию профессиональных навыков во многих странах Латинской Америки опираются на национальные учреждения профессионального обучения, в структуру управления которых входят министерства труда и образования, ассоциации работодателей и работников, а также отраслевые и региональные органы. Такие институты, как SENAI и подобные ей организации, функционирующие в отдельных отраслях

Бразилии, выполняют задачу по реализации государственной политики развития национальных людских ресурсов и финансируются из отчислений работодателей и госбюджета в соответствии с законодательством.

- **Саудовская Аравия.** Более половины работающего населения Саудовской Аравии составляют иностранцы. Одной из задач национальной политики в сфере развития профессиональных навыков является так называемая «саудизация» рабочей силы. Быстро развивающиеся отрасли экономики приводят к появлению новых профессий в таких отраслях, как электроника, ИТ, строительство, холодильное хранение и кондиционирование воздуха, туризм. Одна из стратегий по привлечению местного населения к овладению новыми профессиями и предоставлению качественного профессионального обучения реализуется в первую очередь с повышения качества преподавания в рамках ПТО и признания профессии преподавателя, например, путем создания специализированных колледжей по подготовке преподавателей и сочетания академической подготовки, педагогического и производственного опыта для новых и существующих преподавателей.

## Гендерное равенство

Профессиональное обучение – важное средство для обеспечения равных возможностей и условий в сфере занятости и выбора профессии. Для женщин возможности в сфере занятости и на рынке труда являются важным средством для достижения равенства. От расширения выбора на рынках труда и обеспечения равных условий зависит профессиональный уровень женской рабочей силы.

Необходимо внедрить целостный подход для решения проблем, с которым сталкиваются женщины при получении доступа к образованию и профессиональному обучению, а также для использования профессионального обучения в качестве гарантии более выгодного трудоустройства. Сюда входит: упрощение доступа девушек к базовому образованию; устранение бытовых, экономических и культурных барьеров при получении молодыми женщинами доступа к стажировкам и среднему профессиональному образованию, особенно в нетрадиционных профессиях; учет обязанностей, выполняемых женщинами в семье, при подготовке планов обучения на рабочем месте и навыкам предпринимательства; удовлетворение потребностей в обучении женщин, повторно выходящих на рынок труда, а также пожилых женщин, которые не имели равных возможностей для повышения образовательного уровня.

В слаборазвитых районах нужно расширить возможности получения более качественного образования для молодых людей, чтобы они могли получить базовое обучение для последующего получения профессиональных и трудовых навыков. Требуются целенаправленные меры по усовершенствованию услуг в сфере обучения и трудоустройства социально неблагополучной молодежи – в частности тех, кого использовали в качестве рабочей силы, кто живет в сельской местности, или чьи семьи работают в неформальной экономике – с целью оказания им помощи для выхода на организованный рынок труда и повышения востребованности.

## Широкий доступ к профессиональному обучению

Основополагающим принципом общества социальной солидарности является предоставление всем его членам равных возможностей для получения образования, профессионального обучения и обучения на рабочем месте. Данный принцип требует постоянного внимания.

### *Молодежь*

Безработные молодые люди или имеющие лишь опыт временной работы, молодые люди, бросившие учебу в раннем возрасте и не имеющие надлежащих навыков, входят в общую группу риска, которым угрожает маргинализация и социальное отчуждение. Одной из важных мер является облегчение им выхода на рынок труда. Чем адекватнее их обучение с точки зрения перспектив трудоустройства, включая обучение на рабочем месте, тем лучше результаты.

Доля молодежи составляет 25% в общей численности населения трудоспособного возраста во всем мире, при этом в период текущего экономического кризиса ее доля в общей численности безработного населения достигла 40%.

Экономический кризис особенно серьезно повлиял на положение молодежи и обострил существующие проблемы структурного характера, связанные с высоким уровнем безработицы и трудностями выхода на рынок труда во многих странах. В обзоре ОЭСР «Работа для молодежи» говорится, что для укрепления профессиональных навыков и, следовательно, долгосрочных перспектив карьерного роста у молодежи необходимо принять следующие меры: i) делать все возможное, чтобы молодые люди не бросали учебу в школе; ii) поддерживать совмещение работы и учебы; и iii) предлагать каждому молодому человеку «второй шанс для аттестации». В качестве примера можно привести британскую программу по стимулированию молодых людей в целях продолжения ими учебы и профессионального обучения, а также меры, принимаемые в Австралии и Франции в условиях экономического кризиса (Врезка 11).

Что касается молодежи, то в большинстве случаев необходимо принять положения о субсидировании заработной платы и/или оплаты труда ниже установленного минимального уровня заработной платы с тем, чтобы у работодателей был стимул нанимать на работу стажеров при условии получения ими компенсации за время, затраченное на организацию обучения без отрыва от производства. В 12 из 22 стран ОЭСР, в которых установлена официальная минимальная заработная плата, молодежь или новички на рынке труда получают оплату труда ниже минимальной.

#### **Врезка 11: Сохранение в школе и подготовка молодых людей к трудовой деятельности**

**Великобритания. Образовательный контракт** направлен на повышение доли учащихся, проходящих профессиональное обучение, в возрасте 16-17 лет, не имеющих неполного среднего образования. Данный механизм включает в себя два элемента:

- Образовательный контракт: персонифицированное соглашение, основной задачей которого является удовлетворение потребностей молодого человека в обучении и поддержке. Это соглашение также предполагает обязательство работодателей по поддержке продолжения образования молодых работников;

- Финансовые стимулы: проводится проверка финансовых стимулов для стимулирования работников к принятию предложения о заключении Договора об обучении, включая выплату бонусов по завершении обучения.

Стандартный образовательный контракт предназначен для всех лиц в возрасте 16-17 лет, работающих на рабочих местах в определенных регионах и отраслях без официального документа об обучении. Приоритет отдается тем, кто не имеет неполного среднего образования и работает по полному графику, т.е. 16 или более часов в неделю. Все участники пилотного проекта должны были на основе полученных рекомендаций заключить договор с государственной учебной программой, запущенной в 2006 году, предоставляющая работодателям бесплатные посреднические услуги для выявления у их работников пробелов в навыках и определения наиболее оптимальных условий и финансирования для их устранения.

**Австралия.** Меры по совершенствованию навыков у молодежи в условиях борьбы с безработицей направлены на поощрение образования и обучения молодых людей в противовес прозябанию на пособия по безработице. В апреле 2009 регионы и территории Австралии договорились о том, что к 2015 году 90% населения страны в возрасте моложе 25 лет будут иметь полное среднее образование (ISCED 3). Государство взяло на себя обязательство выплачивать денежное пособие лицам в возрасте от 15 до 20 лет при условии их участие в процессе образования и профессионального обучения. Для найма и трудоустройства новых стажеров и практикантов работодателям будут предоставляться финансовые стимулы в форме оплаты по завершению обучения (субсидирование заработной платы стажера).

Аналогичные меры были во **Франции** предприняты в апреле 2009 года в качестве чрезвычайного плана действий с целью: i) оказания содействия в трудоустройстве после окончания школы посредством развития системы стажировок и сочетания возможностей работать и учиться; ii) оказания содействия в заключении договора о найме после прохождения стажировки; и iii) предоставление возможностей для дополнительного обучения и трудоустройства молодым людям, которые ранее вышли из рынка труда. В сентябре 2009 года вышеизложенные меры были усилены в рамках комплексной стратегии, которая направлена на усовершенствование системы профориентации в школах; принятие мер по предотвращению ухода из школ молодых людей в возрасте 17-18 лет; оказание помощи молодым людям в достижении финансовой независимости; и содействие становлению молодых людей добропорядочными гражданами.

**Латинская Америка.** В странах Латинской Америки реализуются комплексные молодежные программы для решения проблем и развития образования и обучения с учетом спроса на профессии и системы стажировок. Молодежные программы, которые были инициированы в Чили в начале 90-х годов, впоследствии были реализованы в Аргентине, Колумбии, Доминиканской Республике, Гаити, Панаме, Парагвае, Перу, Уругвае и Венесуэле. Молодежная программа в Чили была разработана в ответ на продолжительные негативные последствия экономического кризиса предшествовавшего десятилетия. Программы, разработанные впоследствии в других странах этого региона, были направлены на решение проблем, с которыми сталкивались низкооплачиваемые, малообразованные молодые люди, входящие на рынок труда. В целом, результаты этих программ были положительными; их основной эффект заключался в росте занятости в формальной экономике или на работах, предполагающих выплаты помимо зарплаты. Существенный положительный эффект был достигнут в сфере занятости у женщин в Перу (программа «*Projovent*»), Панаме (программа «*ProCaJoven*») и Колумбии (программа «*Jovenes en Accion*»).

Источник: OECD, Jobs for Youth: Synthesis Report, 2010 (готовится к публикации)

### **Группы лиц с особыми потребностями**

Существуют определенные группы лиц, которые требуют особого внимания, чтобы обеспечить им возможность для дальнейшего совершенствования с помощью образования и профессионального обучения. К таким лицам относятся недостаточно представленные группы населения; национальные меньшинства; лица с ограниченными возможностями; иммигранты; жители

районов хронической безработицы; безработные в течение длительного времени; лица, уволенные по сокращению штатов в результате реструктуризации.

В мире каждые четверо из пяти человек с ограниченными возможностями живут на уровне, ниже прожиточного минимума, и государству наносится большой урон, когда они лишены возможности вносить свой вклад в его развитие. Необходимо на государственном уровне оказывать помощь для участия таких лиц с ограниченными возможностями в регулярных программах профессионального обучения. Некоторым из таких лиц может требоваться обучение без отрыва от производства и целевое профессиональное обучение на переходных работах или в отдельных центрах. Но для того, чтобы эти программы могли на деле повысить способность людей с ограниченными возможностями устроиться на обычную производительную работу, они должны быть хорошо проработаны и предполагать участие соответствующих служб занятости.

### ***Работники-мигранты***

Существуют различные способы изучения влияния миграции рабочей на решение задач развития в странах происхождения и приема мигрантов, включая двусторонние и многосторонние соглашения. Насущной проблемой, в частности, в странах со стареющим населением, является обеспечение равных возможностей, удовлетворение образовательных потребностей работников-мигрантов и недопущение дискриминации в образовании и профессиональном обучении их детей.

### ***Малые предприятия, самозанятость и неформальная экономика***

Программы по развитию навыков и повышению образовательного уровня также распространяются на малые предприятия и самозанятых, включая сельские районы и неформальную экономику, а также лиц с ненадежной занятостью и не имеющих постоянную работу. Социальной интеграции молодых людей в общество способствуют программы по предотвращению ухода из школ и предоставлению второго шанса для получения образования. Эффективность служб профориентации и занятости часто можно повысить с тем, чтобы обеспечивать людям выбор профессионального обучения и трудоустройства после прохождения подготовки. Необходимо разрабатывать специальные и целевые меры по оказанию помощи малым предприятиям в вопросах инвестирования в необходимые профессиональные навыки.

Для малых предприятий эффективным подходом к развитию навыков является использование механизмов принятия коллективных решений, сбора информации и поддержки. Профессиональное обучение на базе местных сообществ может способствовать увеличению их дохода, если обучение сочетается с последующей поддержкой предпринимательской деятельности и выхода на кредитные и товарные рынки, а также с инвестированием в обучение грамотности (особенно в отношении женщин) до профессиональной подготовки и в механизмы совместного планирования для выявления услуг и продуктов, имеющих потенциал роста.

Образование и профессиональные навыки являются частью комплексного подхода к переходу от неформальной деятельности к работе в формальной экономике. С помощью механизмов признания профессиональных навыков, полученных в результате неформального обучения и трудового опыта, работники могут обеспечить себе более выгодное трудоустройство. Повышение содержательности и качества неформальной системы стажировок, уделение внимания конкретным видам обучения, которые могут открыть возможности для девушек в нетрадиционных профессиях, а также улучшение условий труда и надлежащее соблюдение техники безопасности могут помочь молодым людям не только приобрести навыки, но и ускорить переход в формальную экономику.

### ***Внимание к практическому применению результатов обучения***

Значимость применяемых мер находит свое выражение в росте самоуважения работников, а также появлении более продуктивных и многофункциональных рабочих мест. Чтобы помочь квалифицированным работникам быть востребованными и конкурентоспособными, профессиональное обучение нуждается в поддержке соответствующих стратегий и служб занятости. Для использования

трудовых ресурсов при реализации потенциала образования и профессионального обучения необходимо принять дополнительные меры, чтобы семьи имели возможность сохранять баланс между трудовыми и семейными обязанностями, пожилые работники могли устроиться на продуктивную работу, а молодые люди – воспользоваться преимуществами профессионального обучения.

Для обеспечения эффективности образовательной стратегии ее следует разрабатывать не обособленно, а с учетом социально-экономических условий. Например, практически во всех странах имеют место «пробелы» в обучении лиц пожилого и молодого возраста, а также в уровне образования. Более того, недостаточно эффективно используются уже обученные трудовые ресурсы, в частности мигранты, женщины и пожилые работники. Для решения этих проблем необходим более широкий подход к образованию и профессиональному обучению. Важную роль также играет политика на рынке труда и в социальной сфере (например, пенсионная политика, механизмы определения размера оплаты труда, а также политика по трудоустройству членов семей с учетом их семейных обязанностей). Например, реформирование пенсионного обеспечения лиц, досрочно вышедших на пенсию, может повысить эффективность обучения пожилых работников, а с помощью более гибкого сочетания работы и учебы можно устранить временные ограничения для участия в обучении, в частности женщин с малолетними детьми.

### **Финансирование профессионального обучения**

В каждой стране есть своя система финансирования развития навыков, которая может включать в себя государственные субсидии, гранты, ваучеры, налоговые льготы, облигации, отчисления, двусторонние отраслевые фонды, и плату за обучение. Расходы обычно распределяются в различных пропорциях между государством, предприятиями и физическими лицами.

Центральное правительство, региональные и (или) местные органы могут оплачивать обучение перед приемом на работу и иногда на учебу в ВУЗе, а также переподготовку безработных. Предприятия обычно оплачивают обучение, которое они предоставляют для своих сотрудников, или делают взносы в различные фонды профессионального образования. Физические лица платят за учебу в профессионально-технических учебных заведениях или на курсах переподготовки. Размер такой оплаты может существенно отличаться как в рамках одной страны, так и в международном масштабе. В большинстве стран государство оказывает финансовую помощь определенным группам учащихся. Кроме того, в рамках механизмов повышения образовательного уровня предприятиям и физическим лицам могут предоставляться налоговые льготы в целях совершенствования профессиональных навыков.

#### **Врезка 12: Система финансового стимулирования в Аргентине**

**Аргентина.** В Аргентине применяется льготный налоговый режим для стимулирования инвестиций малых и средних предприятий в профессиональное обучение своих работников. МСП могут финансировать учебные проекты до уровня, составляющего 8% от суммы общего трудового вознаграждения. Кроме того, им возмещаются расходы на оценку навыков и профессиональную аттестацию в дополнение к фактическому обучению, что является стимулом для ускорения процесса признания профессиональных навыков, полученных неформальным путем или на рабочем месте. Эти меры способствовали разработке программы (начатой в 2007 году) для МСП, из которых 70% являются ее участниками.

### **Оценка эффективности реализуемой политики**

Простых и легких способов измерения эффективности систем развития профессиональных навыков не существует. Плохие результаты наиболее явно проявляются в форме несоответствий, кадровых дефицита и пробелов. Хорошие результаты легко смешиваются с другими показателями, например, показателями уровня занятости, роста производительности, экспорта или инвестиций.

Тем не менее, измерять эффективность мер в сфере образования и обучения абсолютно необходимо, и здесь представляются важными пять аспектов:

- гарантия качества на основе оценок работодателей и учащихся – для соответствия результатов профессионального обучения потребностям рынка труда – является



необходимым видом контроля эффективности, имеющим важное значение как для самих учебных заведений, так и для учащихся, их семей, будущих работодателей и налогоплательщиков;

- наличие на рынке труда регулярной и своевременной информации о спросе на те или иные профессии и квалификации, включая раннее выявление тенденций в отраслях и изменений в технологии и профессиях, которые приводят к изменениям в структуре профессиональных навыков;
- анализ перспективного спроса на профессиональные навыки в количественном и качественном разрезе;
- передача соответствующей информации учреждениям профессионального обучения, службам профориентации и занятости для корректировки учебного процесса с учетом меняющегося спроса.

### **Обмен знаниями и опытом**

Хотя в отношении общих принципов эффективности мер и систем профессионального образования достигнуто общее понимание, существуют значительные расхождения в их применении и оценке их результатов.

Это является веским доводом для дальнейшего развития обмена опытом, результатами анализов и мнениями в целях решения наиболее трудноразрешимых проблем и устранения трудностей при разработке политики по обеспечению качества соответствующих мер и результатов их реализации.

Министерства, научные учреждения продолжают работу над трудноразрешимыми проблемами, для решения которых необходимы дополнительный анализ и опыт принятия решений, например, такими проблемами, как облегчение перехода из школы к трудовой жизни, использование профессионального обучения для облегчения перехода на другую работу, повышение уровня востребованности работника после получения образования и профессионального обучения, позиционирование обучения в целях привлечения инвестиций и роста рабочих мест, обеспечение широкого доступа к профессиональному обучению, корректировка работы учреждений профессионального обучения с учетом изменяющегося спроса на профессиональные навыки.

В решении этих и других вопросов важную роль могут играть международные организации, оказывая странам помощь в разработке, реализации и оценке эффективности мер развития профессиональных навыков.

### **Профессиональное обучение и международное сотрудничество в целях развития**

Обязательства руководителей стран «большой двадцатки» оказывать поддержку мерам по развитию профессионального обучения также распространяются на другие страны с целью оказания им помощи в выполнении задач по эффективному развитию профессиональных навыков в качестве средства для преодоления бедности, роста производительности и адаптивности.

По данным ОЭСР, в рамках официальной помощи развитию (ОПР) в 2002-2008 годах финансовые обязательства стран-членов КСР (двусторонних доноров) в сфере образования увеличились более чем в два раза и достигли 83 млрд долл. США. Доля образования в общей ОПР составила в среднем от 11 до 15% ежегодно. Доля профессионально-технического образования (ПТО) в общем финансировании образования составила в среднем лишь 2%.

Доля многосторонних доноров (банков развития и ООН) в финансировании образования составляет около одной трети от общей суммы финансирования, полученной от двусторонних доноров (около 31 млрд. долл. США в 2008 году), где доля ПТО еще меньше и составляет в среднем 1%.

В среднем около двух пятых объема ОПР для ПТО предназначается странам с низким уровнем доходов (при этом три пятых получают страны со средним уровнем доходов). Величина ОПР профессионального обучения существенно увеличилась с 2006 года, при этом большую часть этих средств получили страны со средним уровнем доходов.

Существуют широкие возможности использования текущих программ сотрудничества как основы для развития технического образования и обучения с целью привлечения государственных учреждений к продолжению обмену опытом, в частности, для содействия реализации образовательной стратегии в интересах интенсивного, устойчивого, сбалансированного роста путем включения тематики профессиональных навыков в государственные и отраслевые стратегии развития, в том числе и в Общей рамки ООН для целей развития; укрепления кадрового потенциала и финансовой помощи для расширения охвата и повышения качества образования и профессионального обучения, доступного незащищенным группам населения, а также путем модернизации систем неформальных стажировок, которые для большинства молодежи являются единственным средством получения профессиональных навыков, и интеграции профессиональных навыков в текущие инициативы по наращиванию торгового потенциала различных стран.

Не столь прямыми, но не менее важными формами поддержки являются обмен знаниями и проведение новых исследований. Министерства, научные учреждения продолжают работу над трудноразрешимыми проблемами, для решения которых необходимы дополнительный анализ и опыт принятия решений, например, такими проблемами, как уход молодежи из школы и с работы, позиционирование обучения в целях привлечения инвестиций и роста рабочих мест. В решении этих и других вопросов важную роль могут играть международные организации, оказывая помощь странам в разработке, реализации и оценке эффективности мер развития профессиональных навыков.<sup>11</sup>

В процессе постоянного межведомственного сотрудничества через Межведомственную группу по профессионально-техническому образованию, в частности между МОТ и ОЭСР при участии других ключевых ведомств, может быть разработано методическое руководство по наиболее действенным методам и приемам перевода концептуальных принципов и положений в практическую плоскость для целей эффективного развития навыков в интересах интенсивного, устойчивого и сбалансированного роста.

## **Выводы**

Говоря кратко, главными составными элементами любой образовательной стратегии в области профессиональной подготовки должны быть прочные базовые навыки и более тесная взаимосвязь между сферой образования и сферой труда.

Для этого требуется высокое качество детского образования; адекватная информация об изменениях спроса на профессиональные навыки; оперативное реагирование системы образования и профессионального обучения на структурные изменения; и признание профессиональных навыков и квалификаций. Чтобы быть эффективными, стратегические инициативы в этих областях должны быть тесно взаимосвязаны с задачами экономической и социальной политики.

## **Библиография:**

CEDEFOP. 2007. *Agora XXVI Building a European VET area*, Thessaloniki.

CEDEFOP. 2010. *Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*, February, Thessalonica.

European Commission. 2010. *New Skills for New Jobs: Action Now; A report by the Expert Group*, February, Brussels.

---

<sup>11</sup> For example, see OECD's forthcoming publications on *Jobs for Youth*, *Learning for Jobs*, *Skills Beyond School* - on postsecondary vocational education and training). The ILO will publish major reports on skills for green jobs (with Cedefop) and on the implementation and impact of qualifications frameworks in 2010 based on research undertaken (with ETF), and on skills and technology in 2011.

ILO. 2008a. International Labour Conference (97<sup>th</sup> session, 2008), Conclusions on skills for improved productivity, employment, growth and development, Geneva.

ILO.2008b. *Skills for Improved Productivity, Employment Growth and Development*, International Labour Conference, 97<sup>th</sup> Session, report V, Geneva.

ILO. 2000. International Labour Conference (88<sup>th</sup> session, 2000), Conclusions concerning human resources training and development, Geneva.

ILO, 2010 forthcoming. *Skills for green jobs*. Geneva

ILO, 2010 forthcoming. *The implementation and impact of national qualifications frameworks in developing countries*. Geneva.

OECD 2009. *Learning for Jobs; OECD Policy review of Vocational Education and Training*, Initial report, October, Paris. [www.oecd.org/edu/learningforjobs](http://www.oecd.org/edu/learningforjobs)

OECD, 2010a forthcoming. *Learning for Jobs: OECD Policy Review of Vocational Education and Training*, Paris. [www.oecd.org/edu/learningforjobs](http://www.oecd.org/edu/learningforjobs)

OECD. 2010b. *The High Cost of Low Educational Performance; The Long-Run Economic Impact of Improving PISA Outcomes*, Paris.

OECD, 2010c forthcoming. *Creating Effective Teaching and Learning Environment, First Results from TALIS*, Paris.

OECD, 2010d forthcoming. *Jobs for Youth: Synthesis Report*, Paris.

UNEP, ILO, IOE, ITUC. 2008. *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*, Geneva.