



## 供辩论与指导

### 第二项议程

## 通过改善知识与技能提高就业能力

### 引言

1. 2003 年 3 月，理事会批准了全球就业议程(GEA)，其主要目标是，作为体面劳动的就业支柱，使就业成为经济社会政策的核心。全球就业议程的十项核心要素构成了一个政策框架，用于协助政府和社会伙伴为实现这一目标设计战略与政策。全球就业议程通过以来，就业与社会政策委员会对这些核心要素逐一进行了深刻讨论，以使国际劳工组织在这些领域中的工作成为优先事项，并加强概念框架。按就业与社会政策委员会的要求，本文件审议了通过改善知识与技能提高就业能力的第六项核心要素。
2. 国际劳工组织对于制定政策目标和确定有关就业能力、技能和知识的关键政策领域方面的任务与基本指导是通过以下措施履行并提供的：
  - 2000 年第 88 届国际劳工大会关于人力资源培训与开发的结论；
  - 全球就业议程以及就业与社会政策委员会对全球就业议程其他核心要素的早期指导；和
  - 关于人力资源开发的第 195 号建议书：教育、培训和终生学习(2004 年)。
3. 在这些指南基础上，本文件审议了在通过技能和知识来提高就业能力工作中的有关分析和实践方面的挑战。本文件有三个部分。第一部分阐述了就业能力这一宽泛概念。第二部分突出了主要挑战并描述了国际劳工组织为实现就业能力目标所实施的战略。第三部分审议了国际劳工组织在提高就业能力工作中的未来优先点。最后一部分报告了劳工局的行动手段。

## 以基于能力和知识的方法着手解决就业能力问题

4. 就业能力一词在最近的政策辩论中引起了高度注意。<sup>1</sup> 全球就业议程与结论为开发一个基于技能和知识的就业能力概念提供了一个框架。<sup>2</sup> 这一框架在随后通过的第 195 号建议书中得到了进一步发展与完善。通过区分工人、企业家、经理和政策制定者的能力并将其作为就业能力的决定因素，基于知识的就业能力概念把全球就业议程的核心要素与建议书连在了一起。这是基于知识解决就业能力方法的主要附加值。
5. 在个人一级，技能与能力决定着一个人利用工作和收入机会、以及适应技术进步和全球化带来的劳动力市场变化的能力。在内部和外部劳动力市场上可用来提高业绩的技能与知识以及适应力是就业能力的关键。此外，就工人的权利和其他公民技能进行教育，可使在劳动力市场上受到歧视的妇女和男子获得教育、培训、体面工作、经商机会以及在必要时求助司法体系方面得到赋权。
6. 在企业 and 组织一级，企业家和经理的经商技能决定了企业创造机会与利用机会并为其劳动力进行技能投资的能力。这些技能及在促进学习型文化和工作场所学习、并鼓励工人之间的知识分享方面的能力决定着企业内工人的就业能力。企业专有技能与组织知识对于企业吸收技术、创新和成长具有关键意义。<sup>3</sup>
7. 在经济与社会一级，决策者与政策制定者在培训和劳动力市场方面作出有效政策选择的能力对于就业能力来说十分关键。歧视性招聘作法限制了男子与妇女的就业能力，而不顾其在职业技能方面的禀赋。决策者在设计和使用支持机会平等和工人权利的法律制度与治理手段方面的能力；与社会伙伴参与有意义的社会对话的能力一道，提高就业能力以及经济与社会可持续性发展。
8. 政府在设计<sup>1</sup>与实施精湛连贯、着眼于经济需求方的经济政策方面的能力，对于保证最大程度地发挥有就业能力的劳动力的潜能来说具有中心地位。在贸易、投资、财政、技术和移民方面作出适当的政策选择决定着经济成长、就业创造和对劳动力的需求。连贯的宏观经济政策降低了经济的不确定水平，与经济增长和有利于穷人的增长的再分配效应一起，增加了工人与企业投资于培训和技能的动力。
9. 要使就业能力产生实效，就业服务机构在促使劳动力市场的供需匹配方面可发挥关键作用。
10. 基于知识的就业能力方法把技能、知识和就业能力视为就业战略的核心内容；它把注意力引向了工人能力的相关性、也引向了经理、政策制定者和其他决策者的能力之上；并显示出第六项核心要素与全球就业议程其他核心要素之间的联系。

<sup>1</sup> 世界就业报告 1998-99, 国际劳工组织, 1998 年。

Gazier B.: «就业能力：概念与政策», 1998 年报告, 欧洲委员会, 柏林, 1998 年。

<sup>2</sup> 2000 年第 88 届国际劳工大会关于人力资源培训和开发的决议对就业能力提供了一个宽泛的定义。

<sup>3</sup> Nicolai J. Foss, 2003: “组织能力方法中的有限理性与隐性知识：评估与再评价”，产业与公司变革, 牛津大学出版社, 第 12 卷(2), 第 185-201 页。

## 重大挑战与行动中的战略

11. 劳动世界的一些特征给全世界劳动大军的就业能力与就业带来了重大挑战。国际竞争的加剧、技术和工作组织的飞速变化，对于劳动力市场和技能要求产生着深远的影响。各个层面对技能的需求都越来越大，如果培训系统不加以满足的话，就会带来排除低技能工人的风险。难以消除的贫困顽疾要求我们制定政策，为获得培训和体面就业提供平等机会。大多数发展中国家非正规经济的扩张加剧了低生产率就业和恶劣的工作条件等问题。男女之间的歧视以及对残疾人和移民工的歧视给教育、培训和体面就业设置了障碍。东南亚、撒哈拉以南非洲地区和阿拉伯世界劳动力之中，青年人所占份额快速增长，这要求我们采取行动促进青年人的就业能力。<sup>4</sup>
12. 为应对这些就业能力挑战，国际劳工组织采取的战略是协助三方成员制订技能开发政策和计划，以提高工人、经理和政策制定者的能力。该战略基于四个关键政策领域：培训政策和体系；技术变革技能；就业服务；以及改善培训与就业机会。

## 培训政策和体系

13. 第 195 号建议书为分析、制定和实施培训政策，以及为评估国家职业教育与培训 (VET) 政策提供了指南。为建议书制作了电子导读，附有 1000 多项国家政策倡议，并不断加以更新。国际劳工组织在安哥拉、柬埔寨、印度、伊朗、尼泊尔和越南与各国的专家和政府一起对国家培训政策所作的近期评估中使用了指南。
14. 国际劳工组织协助开发管理职业教育与培训体系的能力。它制订了用于评估安哥拉、加纳和尼泊尔培训体系的手册。2002-03 年对印度公共与私人产业培训所作的一次主要评估显示，正规技能培训体系的相关性与效率有限，对于非正规经济中的众多企业来说尤其如此。
15. 为投资培训提供鼓励措施是世界各地培训政策的一个中心内容。因此，国际劳工组织，应 2000 年国际劳工大会三方成员的要求，建立了一个有关职业教育与培训的参与与支出方面的数据库。此外，在 26 个非经合组织国家中进行了关于培训投资统计的试点调查。<sup>5</sup> 进一步开展研究，把重点放在资金提供机制与鼓励措施上，有助于确保使这种信息与分析保持最新。
16. 基于知识的雇佣能力概念把注意力引到了核心技能<sup>6</sup>、工作场所学习和技能的可携带性对提高就业能力的作用之上。国际劳工组织在各地区的 14 个国家中就这些技能的应用、雇主对核心工作技能重要性的认识以及工作中的穷人对提高核心工作技能的需要作了调查研究。它还为在职业教育与培训中引入核心工作技能提供了技术协助。从这一工作中汲取的教训正被纳入指南与培训工具之中。

<sup>4</sup> «青年人的全球就业趋势», 国际劳工组织, 2004 年。

<sup>5</sup> Regina M. Galhardi 和 Nicholas Mangozho, 2003: «培训投资统计: 对现有数据和跨国可比性的评估», 技能工作文件第 20 号, 国际劳工组织, 日内瓦。

<sup>6</sup> 这些技能包括沟通技能、创造性思维和解决问题的能力、以及基本的技术能力。

17. 对高绩效工作组织进行的一项重要研究使政府、雇主和工会认识到它们对提高工作绩效、学习和工作生活质量可起到重要作用。<sup>7</sup> 目前，国际劳工组织正在选定国家中(例如毛里求斯)对中小型企业进行一次培训需求评估，以制订一本有关促进工作场所学习的针对具体国家的和通用手册。
18. 技能的‘可携带性’很大程度上取决于培训与资格认证系统能够正式承认这些技能的能力，而不论这些技能是在何处或怎样获得的。这样一种系统对于提高就业能力来说是一个关键，因为它便于个人进行终生学习、使他们易于得到工作机会、促进了他们在工作中的赋权，并保证着培训质量。制订国家资格框架(NQFs)并促进对早先学习的认可(RPL)是国际劳工组织解决技能认可挑战的两个举措。国际劳工组织的工作显示出所吸收的良好做法与经验，但也显示出进行有效的实施有着潜在的艰险与困难，发展中国家尤为如此。<sup>8</sup>

### 技术变革技能

19. 快速且偏于技能的技术变革突显了在使工人使用包括信息通信技术在内的新技术，并使企业、经济和社会有能力跨越技术边界、自主创新及沿价值链上移过程中，教育和培训系统与政策能起到根本作用。<sup>9</sup>
20. 培训本身是一项技术活动。信息通信技术在对培训的质量与内容提供支持方面可发挥重要作用。信息通信技术对缩小技能差距、通过改善弱势群体的教育、培训和就业机会帮助减贫工作有着很大的潜力。在印度，过去 20 年间技术院校对妇女的录用从 5%增加到了 45%，部分地是由于社会价值系统的变化推动了妇女对信息通信技术领域的更大参与，以及为促进朝着知识经济发展的国家政策。<sup>10</sup>
21. 技术和技能在提高就业能力方面的作用是国际劳工组织需要加强的工作领域，特别是通过把技术、创新和知识这些要素更明确地纳入技能与就业能力计划之中。

### 公共就业服务

22. 国家公共就业服务(PES)的作用对于就业能力开发具有中心地位。其使命是协助工人和雇主理解劳动力市场条件的变化并成功地适应这些变化。公共就业服务的职能包括：1) 劳工交流或工作中介；2) 劳动力市场信息开发；3) 劳动力市场计划的管理；4) 失业保险计划的管理；或 5) 规章管理职能(例如对海外就业的规章管理)。雇主在界定招聘与培训的技能要求方面起着关键的作用。

<sup>7</sup> David N.Ashton, Johnny Sung : «支持工作场所学习，使工作取得高绩效》，国际劳工组织，日内瓦，2002年。

<sup>8</sup> Young, M.(2005) : «国家资格框架：其在发展中国家进行有效实施的可行性》，工作文件，技能与就业能力司，国际劳工组织。

<sup>9</sup> 2001年世界就业报告，«信息经济中的工作生活»，国际劳工组织，2001年。

<sup>10</sup> Huyer, S. 和 S.Mitter : «信息通信技术，全球化和减贫：知识社会的性别层面内容» November, 2003, <http://gab.wigsat.org>。

23. 国际劳工组织以文献方式记述了公共就业服务改革的主要趋势与良好作法<sup>11</sup>。国际劳工组织经常与世界公共就业服务协会(WAPES)合作，散发这些话题并加以辩论。
24. 近年来，国际劳工组织为应对阿富汗、印度尼西亚、塞拉利昂和斯里兰卡的危机开展了技术合作活动，以开发紧急就业服务。危机应对与重建国际重点计划(IFP/CRISIS)和技能、知识与就业能力国际重点计划(IFP/SKILLS)为建立紧急就业服务制订了指南。
25. 同时，公共就业服务为满足变化的需求也做出了调整，私营职业介绍所也有了极大增长(PREAs)。1997年通过的关于私营职业介绍所的第181号公约兼顾了对私营职业介绍所可以发挥的建设性作用的承认与确保工人的基本权利得到保障的需要。它考虑到了企业对灵活性的需要和工人对就业稳定和体面劳动条件的需要。国际劳工组织已协助几个国家制定国家立法，规范私营职业介绍所的经营活动。

### 改善获得培训与就业的机会

26. 改善获得培训与就业的机会对于国际劳工组织来说是一个高度优先事项。对弱势青年、妇女、非正规经济工人、残疾人、移民和其他处于社会弱势地位的妇女与男子给予了特别的注意。
27. 除了进行专门的计划和项目之外，国际劳工组织正在促进把性别问题与青年人的就业能力问题主流化于培训政策与计划之中的工作。在马里，通过打造马里非正规教育国家资源中心、妇女合作社与当地社区之间的合作，国际劳工组织在减贫战略框架内实施了一个项目。项目旨在为提高就业能力，增加对妇女的经济、法律和社会赋权。扫盲培训增加了她们与公共当局打交道的能力；建立了一个日托中心，并引入了新的节省劳动力的技术使妇女能参加培训 and 从事创收活动。
28. 在两个指南中论述了青年就业问题以及社会伙伴的作用，一个指南是为国际劳工组织的雇主组织编写的，<sup>12</sup>另一个是为工会编写的。<sup>13</sup>在埃及，提供了技术援助以协助政府建立学徒计划；在科索沃(塞尔维亚和黑山)提供的技术援助是为弱势青年人引入积极的劳动力市场政策(ALMPs)。
29. 国际劳工组织还向微型企业提供技术援助，以将非正规经济升级到主流经济之中。在尼日尔，在国际劳工组织的技术援助下，技术和职业培训部开展了项目，向手工艺人、其雇员和学徒以及培训人员提供职业培训。手工艺人把自己组织成行会性质的技能小组，通过提供技能需要方面的信息，培训做到了由需求来驱动。由于培

<sup>11</sup> Phanthuy, Ellen Hansen and David Price, the public employment service in a changing Labour market, ILO Geneva 2001。

<sup>12</sup> 国际劳工组织：《迎接青年就业挑战：雇主指南》，日内瓦，2001年。

<sup>13</sup> 国际劳工组织：《青年人与就业：工会指南》，工人活动局，美洲国家职业教育研究和文献资料中心，技能和就业能力国际重点计划，2001年。

训，生产率平均提高了 30%，半数受训工人的工资有了上涨，25%的企业额外雇用了工人。<sup>14</sup>

- 30.** 国际劳工组织的经济赋权培训(TREE)方法论正在巴基斯坦和菲律宾使用，目标是通过一个一体化的技能培训和中小企业培训包向脆弱群体提供就业和创收机会。这一方法论潜力很大，监测与评估报告显示，在受训的 2000 多名受益者中，有大约 90% 的人正在使用其技能创收，平均家庭收入提高了 28%。<sup>15</sup> 取得了一些社会效益，这包括来自传统社区的妇女提高了自尊、并增加了对社会经济生活的参与，她们从事着非传统行业，并意识到自己的权利与特权。
- 31.** 针对残疾人，目前的全球趋势是迈向以权利为本的方法进行立法、政策与服务提供。与此相吻合，国际劳工组织支持三方成员针对残疾人的就业能力与就业制订和实施有效的法律与政策。非洲的一个次地区项目重点放在开发残疾妇女的创业精神，该项目是与这些国家的一个妇女创业开发与性别平等项目(WEDGE)的密切合作下进行的。与国家残疾人组织(DPOs)和政府各部联手实施的这一项目的目标是，有效增加残疾妇女创业者获得主流商务与职业技能培训的机会，并发展微小型企业。国家残疾人组织对项目实施的参与是成功的一个主要因素。

### 国际劳工组织未来工作的优先点

- 32.** 国际劳工组织，通过体面劳动国别计划(DWCPs)，将通过关注于以下几个关键政策领域处理其三方成员在技能方面的主要政策优先点：<sup>16</sup>
- 改革培训与就业能力政策和体系；
  - 经济变革所需的技能与技术；
  - 非正规经济中的减贫技能；以及
  - 青年就业能力
- 33.** 此外，在所有这些领域内，都将特别强调男子与妇女以及弱势群体的公平问题。
- 34.** 为有效应对三方成员在就业能力和就业问题方面的需要，国际劳工组织需要加强其知识与信息库，重点放在新兴领域的优先研究项目，沟通并使用政策咨询方面的研究成果，并从国家和项目经验中汲取教训。

#### a) 改革培训与就业能力政策与体系

- 35.** 培训政策方面的主要挑战是，把非正规培训体系升级并增加培训投资。

<sup>14</sup> «非洲：30 个通过体面劳动减贫的成功故事»，国际劳工组织对社会伙伴论坛的供稿。日内瓦，国际劳工组织，2004 年，第 61 页。

<sup>15</sup> 巴基斯坦和菲律宾的经济赋权培训项目进展报告，2004-2005。

<sup>16</sup> GB.291/PFA/10, 第 7 页。

## 改进非正规学徒制

36. 发展中国家的培训政策与计划极少考虑到包括学徒在内的非正规经济工人的需要与潜能。而非正规学徒培训的范围和质量又常常不足。一个主要政策挑战是，改进学徒培训以增加效力和对技术变革的应对能力，从而有利于把非正规经济纳入正规经济之中。
37. 非正规学徒是通过诸如传统和习俗等非正规规则规范的，我们必须对这些非正规规则加以分析以进行有效的政策干预。将在两三个国家中实施一个试点项目，以便审议实践中的作法并找出有效的方法。

## 培训投资

38. 第 195 号建议书要求对培训投资作出共同承诺。<sup>17</sup> 雇主可以对在职培训与工作场所学习提供支持，特别是通过提供特别技能指导和相关培训所需要的技术资源。重要问题是，如何促使企业增加对培训的投资。需要对社会对话和机制在这方面的作用加以分析。<sup>18</sup>
39. 同等重要的是，国际劳工组织将探讨培训基金、税收减免制、财政奖励措施或集体培训协议等实用的融资机制。雇主组织可通过向政府提供关于计划是否可行、奖励措施是否得当等反馈信息的方式提供协助。应探讨企业群、网络和工业园在资助培训、特别是微小企业的培训方面的作用。这些结果将对国际劳工组织培训政策方面的咨询服务提供资讯。

## b) 经济变革所需的技能与技术

40. 全球化、贸易一体化与技术变革，对教育和培训体系与政策提出了挑战，需要提高工人在生产和培训过程中使用新技术的能力，并改进创新与投资的能力。培训与学习对于在高附加值部门创造比较优势，使经济沿价值链上移极为关键。

## 把技术、技能与机会连接起来

41. 快速增多的文献<sup>19</sup>提到了技能、知识和技术在通往知识经济过程中的重要作用。国际劳工组织需要改进其向三方成员就这些问题提供更有效政策咨询的能力。高技能的劳动力给各国提供更好的吸引全球生产系统中具有更高附加值生产环节的机会。国家政策制订者需要打造技能开发能力，以改善投资环境，促进竞争力并吸引外国直接投资。即便外国直接投资不是灵丹妙药，只要它是一个精心规划的发展战略的一部分，就能通过技术知识和技能的转移而有助于提高劳动力的就业能力。<sup>20</sup>

<sup>17</sup> 第 195 号建议书，第 I.4b 章。

<sup>18</sup> Nüber, I.: “培训机构与一般技能培训的资助问题：来自非洲的证据” 国际劳工组织技术职员关于发展中国家劳动力市场制度和就业的研讨会，2005 年 11 月 24-25 日，日内瓦。

<sup>19</sup> 例如，见 Berman E. 和 Stephan Machin: «全球化、偏于技能的技术变化和劳动力需求», 载于: Lee, E. «理解全球化、就业与减贫», 国际劳工组织, 2004 年。Te Velde, D. «全球化与教育: 贸易、投资与移民文献给我们什么启示?» 伦敦: ODI, 2005 年。

<sup>20</sup> Ghose A.: «全球化世界中的工作岗位与收入», 国际劳工组织, 2003 年。

42. 各国利用新技术、包括信息与通信技术的能力在很大程度上取决于劳动力的技能，以及企业和地方/国家政府把劳动力技能与经济机会挂钩的能力。问题是如何使不同形态的知识和技能(例如技术、创业与研究技能、企业专有知识与组织和技术知识)在创新活动中相辅相成，以及如何使协同效应决定赶超进程的步伐。

### 工作场所学习

43. 工作场所学习有助于增加对技能的供给与需求。工作场所作为学习场所的重要性在促进劳动力的技能更新与终身学习方面的重要性得到了强调。除了研究工人如何企业中获取技能、以及如何从事协作性学习，还需要对现有技能与工作中获取的技能以及企业间技术传播之间的互动进行分析。需找出支持或限制工作场所学习的激励措施与瓶颈，特别要关注妇女、低技能或其他脆弱工人。劳工局与三方成员可制订计划促进产业集群中的技能开发，在企业沿价值链上移过程中和在地方经济发展过程中(LED) 给予协助。

### c) 非正规经济中的减贫工作技能

44. 改善穷困人的就业能力要求我们在各个层面进行与技能相关的符合国情与当地情况的干预组合。需要有利于穷人的培训政策，使培训系统更加灵活、更便于使用，并对各个层面的协同努力提供指导。国际劳工组织在技能与减贫战略(PRS)方面的工作需要加强，以在政策层面提供有效协助。为改进穷人获得培训机会设立的筹资机制也很关键。在埃塞俄比亚和马达加斯加进行的对有利于穷人的计划的试点测试将有助于把与技能相关的各种干预的不同方面内容结合起来。
45. 有利于穷人的经济赋权培训(TREE) 方法论把支持创收与社区发展所需的关键内容整合为一体。国际劳工组织必须促进“制度化”和“加强”这些基于社区的倡议，使它们能作为国家发展倡议产生更加长远和更加广泛的影响。该方法论还有助于整个就业司和整个劳工局进行一体化的干预，以便把国际劳工组织不同司局开发的各种工具与专长汇集在一起。该方法论正在外地不断演进，国际劳工组织正在把新汲取的教训揉进一个经修订的一般方法论中。

### d) 青年就业能力

46. 许多国家制定旨在促进青年人向体面劳动过渡的就业政策和计划。这些有针对性的干预措施通过提供作为更宽泛的积极的劳动力市场政策一部分的劳动力市场培训来促进青年人的社会融入。<sup>21</sup> 虽然在工业化国家中进行的评估显示，此类计划影响力有限，最近在转型与发展中国家对积极的劳动力市场政策的评估显示出积极的就业效果。<sup>22</sup>如同 2005 年国际劳工大会所建议的，国际劳工组织将继续评估通过借助于一揽子全面服务一部分的劳动力市场培训向青年人提供“第二次机会”计划

<sup>21</sup> 参见国际劳工组织：《选好起点：青年人的体面劳动》，日内瓦，2004 年。

<sup>22</sup> 参见 Auer et al. : 《世界各国积极的劳动力市场政策》，国际劳工组织，2005 年，表格 9，第 68 页。

以促进青年人的社会融入等有针对性措施的有效性。社会伙伴在使这些措施更公平、更贴近劳动力市场要求方面可发挥重要作用。

### e) 就业服务

47. 此外，由于与青年人就业和满足非正规经济的需要有关，就业服务也很重要。将制订一项关于《管理私营职业介绍所的法律和政策》的指南。在私营职业介绍所的制度化、加强职业介绍与咨询服务以及对私营职业介绍所的规章管理方面，三方成员对技术支持和咨询服务的要求也越来越大。

### 行动手段

48. 通过改进知识和技能促进就业能力的行动手段有：政策咨询、制度建设、开发工具和方法论、建立网络和分析研究。
49. 国际劳工组织将进一步制订、改善和使用各种工具与方法论。<sup>23</sup> 新工具与方法论有助于开发国际劳工组织的能力，使之成为一个协助成员国与社会伙伴的知识桥梁。
50. 知识、专长和最佳作法将输入网络之中，以便与三方成员共享。网络加强了三方成员获取知识、找出解决不同地区不同国家的共同关注的有益方法。它们改进了总部与外地部门之间的联系和协同作用。国际劳工组织加入了青年就业网络以推动青年的就业能力。它与美洲国家职业教育研究和文献资料中心(一个职业培训研究所网络)建立了牢固的联系，它还利用都灵培训中心的的活动加强与三方成员的网络联系。
51. 国际劳工组织最近在亚太地区建立了一个区域技能网络，该地区所有三方成员以及技术与研究所都可以成为伙伴，分享知识并应对共同关心的问题。2005 年底在韩国举行的第一届伙伴机构大会确定了三方成员的具体需要，例如为移民工的技能认可建立一个有效的技能认证制度。
52. 技术合作将提高三方成员促进就业能力的潜力。将在体面劳动国别计划的框架内并根据各国在人力资源开发和培训领域确定的优先点提供技术援助。

### 结 论

53. 关于以基于技能和知识的方法着手处理就业能力问题以及未来的优先点，委员会或许希望就以下事项向劳工局提供指导：如何在与政府、雇主和工人组织密切合作的同时，更好地使用其在政策咨询、能力建设、开发工具和方法论、建立网络和从事分析研究方面的能力。

2006年2月8日，日内瓦。

提交供辩论和提供指导

<sup>23</sup> [www.ilo.org/public/English/Employment/Skills](http://www.ilo.org/public/English/Employment/Skills).