

Международная конференция труда  
92-я сессия 2004 год

---

Доклад IV (2B)

## **Развитие людских ресурсов и подготовка кадров**

Пункт 4 повестки дня

---

Международное бюро труда Женева

ISBN 92-2-413038-0

ISSN 0251-3730

---

*Первое издание, 2004 год*

---

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

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

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

---

## СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
ВВЕДЕНИЕ .....	1
ПРЕДЛАГАЕМЫЙ ТЕКСТ .....	3
Проект Рекомендации о развитии людских ресурсов и подготовке кадров .....	3

## ВВЕДЕНИЕ

Первое обсуждение вопроса о развитии людских ресурсов и подготовке кадров состоялось на 91-й сессии Международной конференции труда (2003 г.). На основе этого обсуждения и в соответствии со статьей 39 Регламента Конференции Международное бюро труда подготовило и направило правительствам государств-членов текст проекта Рекомендации о развитии людских ресурсов и подготовке кадров. Этот текст был включен в Доклад IV (1).<sup>1</sup>

Правительствам было также предложено направить после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников любые поправки или замечания по тексту, с тем чтобы они поступили в МБТ не позднее 30 ноября 2003 года, либо информировать его к этому же сроку, считают ли они предлагаемый текст удовлетворительной основой для обсуждения этого вопроса на 92-й сессии Конференции (2004 г.).

На момент подготовки настоящего доклада МБТ получило ответы от правительств следующих 44 государств-членов: Австралии, Бельгии, Бразилии, Германии, Греции, Дании, Доминиканской Республики, Египта, Индии, Ирландии, Испании, Италии, Канады, Китая, Коста-Рики, Кувейта, Ливана, Литвы, Маврикия, Марокко, Мексики, Новой Зеландии, Никарагуа, Норвегии, Португалии, Сальвадора, Сингапура, Словакии, Сирийской Арабской Республики, Соединенного Королевства, США, Таиланда, Туниса, Турции, Уругвая, Филиппин, Финляндии, Франции, Хорватии, Чешской Республики, Швейцарии, Эритреи, Эстонии, Японии. Свои замечания направили также Европейская комиссия и одна международная неправительственная организация.

Ответы организаций работодателей и/или работников следующих 27 стран были включены в ответы правительств, прилагались к ним или были направлены непосредственно МБТ: Австралии, Бельгии, Бразилии, Греции, Дании, Доминиканской Республики, Испании, Италии, Канады, Китая, Нидерландов, Новой Зеландии, Норвегии, Португалии, Сирийской Арабской Республики, Словакии, США, Таиланда, Турции, Уругвая, Финляндии, Хорватии, Чешской Республики, Швейцарии, Эритреи, Эстонии, Японии.

Для того чтобы текст проекта Рекомендации о развитии людских ресурсов и подготовке кадров на русском языке поступил правительствам в сроки, предусмотренные в пункте 7 статьи 39 Регламента Конференции, Доклад IV (2) опубликован в двух томах.<sup>2</sup> Настоящий том (Доклад IV (2B)) содержит предлагаемый

<sup>1</sup> МОТ: Развитие людских ресурсов и подготовка кадров, Доклад IV (1), Международная конференция труда, 92-я сессия, 2004 г.

<sup>2</sup> Доклад IV (2A) будет направлен правительствам примерно за три месяца до открытия 92-й сессии Конференции и будет содержать резюме полученных ответов и комментарии МБТ.

текст на русском языке с поправками, внесенными с учетом замечаний, представленных правительствами, организациями работодателей и работников, и по причинам, изложенным в комментариях МБТ. Кроме того, там где это было уместно, в формулировки текста были внесены незначительные редакционные изменения, главным образом для обеспечения соответствия между текстами предлагаемой Рекомендации на различных языках.

Если Конференция примет соответствующее решение, то этот текст будет использован в качестве основы для второго обсуждения на 92-й сессии (2004 г.) Конференции вопроса, касающегося развития людских ресурсов и подготовки кадров.

## ПРЕДЛАГАЕМЫЙ ТЕКСТ

Ниже следует вариант на русском языке предлагаемой Рекомендации о развитии людских ресурсов и подготовке кадров, которая представляется в качестве основы для обсуждения пункта 4 повестки дня 92-й сессии Конференции.

### **Проект Рекомендации о развитии людских ресурсов и подготовке кадров**

- Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 1 июня 2004 года на свою 92-ю сессию,
- признавая, что образование, подготовка кадров и непрерывное обучение вносят существенный вклад в обеспечение интересов людей, предприятий, экономики и общества в целом, особенно учитывая важную задачу достижения полной занятости, социальной интеграции и устойчивого экономического роста в условиях глобальной экономики;
- призывая правительства, работодателей и работников вновь подтвердить свою приверженность процессу непрерывного обучения: правительства – посредством инвестирования средств в развитие образования и подготовки кадров на всех уровнях; предприятия – посредством обеспечения подготовки своих наемных работников; а отдельные граждане – посредством использования возможностей, предоставляемых в области образования, подготовки кадров и непрерывного обучения;
- признавая, что образование, подготовка кадров и непрерывное обучение имеют основополагающий характер, но сами по себе недостаточны для обеспечения устойчивого экономического и социального развития и поэтому должны быть совместимы со всеобъемлющей политикой и программами в экономической и социальной областях, а также в области рынка труда и быть их составной частью;
- признавая также необходимость обеспечения последовательных связей между политикой в области развития людских ресурсов и политикой в других областях, имеющих большое значение для экономического роста и создания занятости, таких, например, как экономика, финансы и социальная сфера;
- признавая, что многие развивающиеся страны нуждаются в поддержке при разработке, финансировании и реализации современной политики в области образования и подготовки кадров для обеспечения их развития и экономического роста;

напоминая о том, что реализация концепции достойного труда для работников где бы то ни было является главной задачей Международной организации труда; отмечая права и принципы, воплощенные в соответствующих актах Международной организации труда, в частности:

- a) в Конвенции 1975 года о развитии людских ресурсов; Конвенции и Рекомендации 1964 года о политике в области занятости; Рекомендации 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения); и Конвенции и Рекомендации 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках;
- b) в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- c) в Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики;
- d) в Заключениях о развитии людских ресурсов и подготовке кадров, принятых на 88-й сессии (2000 г.) Международной конференции труда;

постановив принять ряд предложений о развитии людских ресурсов и подготовке кадров, что является четвертым пунктом повестки дня сессии;

решив придать этим предложениям форму рекомендации;

принимает сего ... дня июня месяца две тысячи четвертого года следующую рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 2004 года о развитии людских ресурсов и подготовке кадров.

#### I. ЦЕЛИ, СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1. Государства-члены должны разрабатывать, применять и пересматривать национальную политику в области развития людских ресурсов, а также в области образования и подготовки кадров, которая была бы совместима с другими аспектами экономической и социальной политики, дополняла их, была основана на социальном диалоге и отражала различные функции правительства и социальных партнеров.

2. Реализация концепции непрерывного обучения должна осуществляться на основе четкой приверженности: правительств – инвестировать средства в развитие образования и подготовки кадров на всех уровнях; предприятий – обеспечивать подготовку своих наемных работников; а отдельных граждан – развивать свои способности и карьеру.

3. Применительно к настоящей Рекомендации:

- a) термин «непрерывное обучение» охватывает всю учебную деятельность, предпринимаемую в течение всей жизни для развития компетентности и квалификации;
- b) термин «компетентность» охватывает знания, навыки и умения, применяемые и совершенствуемые в конкретных условиях;

- c) термин «квалификация» означает официальное выражение профессиональных и специальных навыков работника, которые признаются на международном, национальном или отраслевом уровне;
- d) термин «потенциал к трудоустройству» означает присущий данному человеку уровень компетентности и квалификации, которые повышают его потенциал для использования имеющихся возможностей в области образования и подготовки кадров в целях получения достойной работы и закрепления на ней, достижения прогресса в рамках предприятия и на различных рабочих местах, а также решения проблем, вызванных изменениями в технологии и условиях на рынке труда.

4. Государства-члены должны определять политику в области развития людских ресурсов и подготовки кадров, которая:

- f) содействовала бы непрерывному обучению и потенциалу к трудоустройству и входила в число политических мер, направленных на обеспечение качества и безопасности рабочих мест, а также устойчивого экономического и социального развития;
- b) в равной степени учитывала бы экономические и социальные цели, акцентировала внимание на вопросах устойчивого экономического развития в процессе глобализации экономики и в условиях общества, основанного на знаниях и квалификации, а также на развитии компетентности, содействии достойному труду, сохранении рабочих мест, социальном развитии, социальной интеграции и сокращении масштабов бедности;
- c) подчеркивала бы важность новаторских подходов, конкурентоспособности, производительности и роста экономики, а также создания достойных рабочих мест и потенциала людей к трудоустройству, принимая во внимание, что новаторские подходы создают новые возможности для занятости, а также требуют новых подходов к образованию и подготовке кадров в целях удовлетворения спроса на новые специальности;
- d) решала бы задачу преобразования деятельности в неформальной экономике в достойный труд, в полной мере интегрированный в основное русло экономической жизни; должны быть разработаны политические меры и программы с целью создания достойных рабочих мест и возможностей для образования и подготовки кадров, а также для аттестации полученных ранее образования и квалификации, чтобы помочь работникам и работодателям перейти в реальный сектор экономики;
- e) содействовала бы обеспечению устойчивых государственных и частных инвестиций в инфраструктуру, необходимую для использования информационных и телекоммуникационных технологий в области образования и подготовки кадров, в оборудование и программное обеспечение процесса подготовки кадров, а также в подготовку преподавательских и педагогических кадров с использованием местных, национальных и международных сетей сотрудничества;

- f) снижала бы уровень неравенства в участии взрослых в процессе образования и подготовки кадров.

5. Государства-члены должны:

- a) признавать право каждого гражданина на образование и подготовку и в сотрудничестве с социальными партнерами обеспечивать доступность непрерывного образования для всех;
- b) определять с привлечением социальных партнеров национальную стратегию в области образования;
- c) определять с привлечением социальных партнеров, национальную стратегию и формировать руководящие принципы проведения политики в области подготовки кадров на различных уровнях – национальном, региональном, местном, отраслевом и на уровне предприятия, которая содействовала бы социальному диалогу;
- d) сопрягать политику в области развития людских ресурсов и подготовки кадров с политикой и стратегиями, нацеленными на создание возможностей для экономического роста и занятости, такими как экономическая, финансовая и социальная политика;
- e) создавать общие экономические условия и стимулы, благоприятствующие тому, чтобы предприятия вкладывали средства в сферу образования и подготовки кадров, а отдельные граждане развивали свои способности и карьеру за счет создания благоприятных условий и стимулирования их участия в программах образования и подготовки кадров;
- f) содействовать развитию системы подготовки кадров, соответствующей национальным условиям и практике;
- g) брать на себя основную ответственность за направление инвестиций в сферу образования и предварительной профессиональной подготовки, признавая, что квалифицированные преподаватели и педагоги, работающие в достойных условиях, имеют основополагающее значение для обеспечения качественного образования и оказания помощи детям и взрослым в получении теоретических и профессиональных знаний, отвечающих высоким стандартам;
- h) устанавливать национальные квалификационные рамки, способствующие непрерывному обучению работников, помогающие предприятиям и агентствам по трудоустройству сочетать спрос и предложение специалистов нужной квалификации, ориентировать граждан в их выборе форм профессиональной подготовки и направлений карьерного роста, а также содействующие признанию полученного ранее образования и приобретенных ранее навыков, компетентности и опыта. Эти квалификационные рамки должны реагировать на изменения в области технологий и тенденций на рынке труда, а также учитывать региональные и местные особенности и не утрачивать прозрачность на национальном уровне;

- i) укреплять социальный диалог по вопросам подготовки кадров на различных уровнях – международном, национальном, региональном, местном, отраслевым и на уровне предприятия;
- j) содействовать равным возможностям для женщин и мужчин в сфере образования и подготовки кадров;
- k) содействовать доступу к образованию и подготовке лиц с особыми нуждами, в частности молодежи, инвалидов, мигрантов, пожилых работников и социально-изолированных категорий граждан, а также работников малых и средних предприятий неформальной экономики, сельского сектора и самозанятых работников. Определение таких категорий работников должно проводиться на национальном уровне;
- l) оказывать поддержку социальным партнерам, чтобы позволить им принимать участие в социальном диалоге по подготовке кадров;
- m) предусматривать вспомогательные меры социального и иного характера, позволяющие всем гражданам принимать участие в подготовке и развитии.

## II. РАЗРАБОТКА И ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

6. 1) Государства-члены должны создавать и поддерживать координированные системы образования и подготовки кадров, обеспечивая ее дальнейшее совершенствование в рамках концепции непрерывного обучения, принимая во внимание основную ответственность правительства за вопросы образования и предварительной профессиональной подготовки, а также за подготовку безработных, признавая в то же время роль социальных партнеров в обеспечении дополнительной подготовки.

2) Образование и предварительная профессиональная подготовка включают обязательное базовое образование, предусматривающее наличие базовых знаний, умение читать и считать, а также умение использовать должным образом информационные и телекоммуникационные технологии.

7. Государства-члены должны способствовать укреплению социального диалога по вопросам подготовки кадров в качестве базового принципа обеспечения развития систем, актуальности, качества и экономической эффективности программ.

8. Инвестиции в образование и подготовку кадров должны осуществляться с учетом показателей, служащих ориентирами для сопоставимых стран, регионов и секторов.

## III. ОБРАЗОВАНИЕ И ПРЕДВАРИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

9. Государства-члены должны:

- a) признавать свою ответственность за образование и предварительную профессиональную подготовку и повышать их всеобщую доступность для укрепления потенциала к трудоустройству и предупреждения социальной изоляции;
- b) разрабатывать подходы для неформальных систем образования и профессиональной подготовки, особенно в интересах взрослых, которые в молодости были лишены возможностей для получения образования и профессиональной подготовки;
- c) использовать, по мере возможности, новые информационные и телекоммуникационные технологии в процессе обучения и подготовки кадров;
- d) обеспечивать информацию и консультирование по вопросам профессиональной подготовки, рынка труда, развития карьеры, профориентации и занятости, предоставляя дополнительную информацию о правах и обязанностях всех заинтересованных сторон в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми формами регулирования вопросов труда;
- e) обеспечивать, чтобы программы образования и предварительной профессиональной подготовки имели актуальный характер, а их качество поддерживалось на должном уровне;
- f) обеспечивать при разработке и укреплении систем профессионального обучения и подготовки кадров надлежащие возможности для развития и аттестации квалификации, отвечающей запросам рынка труда.

#### IV. РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЗАНЯТЫХ РАБОТНИКОВ И БЕЗРАБОТНЫХ

##### 10. Государства-члены должны:

- a) содействовать, совместно с социальными партнерами, постоянному определению тенденций в отношении специальностей, которые востребованы отдельными гражданами, предприятиями, экономикой и обществом в целом;
- b) признавать роль социальных партнеров, предприятий и работников в обеспечении вклада в подготовку кадров;
- c) поддерживать инициативы социальных партнеров в области подготовки кадров, выдвигаемые в рамках двустороннего диалога, в том числе на коллективных переговорах;
- d) принимать меры позитивного характера в целях стимулирования инвестиций в подготовку кадров и участия в ней;
- e) принимать на себя основную ответственность за профессиональную подготовку безработных;
- f) признавать обучение, полученное на производстве, включая формальное и неформальное обучение, а также производственный опыт;
- g) способствовать расширению обучения и профессиональной подготовки на производстве посредством:

- i) применения высокоэффективной производственной практики;
  - ii) организации подготовки с отрывом и без отрыва от производства с привлечением государственных и частных образовательных учреждений, а также посредством более широкого использования информационных и телекоммуникационных технологий;
  - iii) поощрения использования новых форм обучения и принятия надлежащих социальных мер и политики для содействия участию в подготовке кадров;
- h) настоятельно призывать работодателей частного и государственного секторов использовать передовые практические методы развития людских ресурсов;
- i) разрабатывать стратегии, меры и программы равных возможностей, направленные на содействие и обеспечение подготовки женщин, особых категорий населения и экономических секторов, а также лиц с особыми потребностями с целью снижения неравенства;
- j) содействовать равным возможностям и доступу к профориентации и повышению квалификации для всех работников, а также поддерживать переподготовку наемных работников, которые рискуют потерять рабочие места;
- k) призывать многонациональные корпорации обеспечивать подготовку своих наемных работников всех уровней в направляющих и принимающих странах, чтобы удовлетворять потребности предприятий и вносить вклад в развитие страны;
- l) содействовать разработке политики в области подготовки кадров для своих наемных работников, признавая роль социальных партнеров в государственном секторе, а также представлять всем работникам в этом секторе равные возможности для профессиональной подготовки.

11. Государства-члены должны рассматривать возможность проведения трехстороннего диалога по подготовке кадров на различных уровнях правительства.

#### V. РАМКИ ДЛЯ ПРИЗНАНИЯ И АТТЕСТАЦИИ КВАЛИФИКАЦИИ

12. 1) На основе консультаций с социальными партнерами, а также с использованием национальных квалификационных рамок, следует принимать меры, направленные на содействие разработке, реализации и финансированию прозрачного механизма оценки, аттестации и признания уровня квалификации, в том числе ранее приобретенных знаний и опыта, независимо от того, в какой стране они были получены и были ли они получены в рамках формальных или неформальных систем.

2) Такая методология оценки должна иметь объективный и недискриминационный характер и быть основана на нормах.

3) Национальные рамки должны включать надежную систему аттестации, которая обеспечивает возможность применения и признания квалификации работников на различных предприятиях, в различных секторах, отраслях и образовательных учреждениях.

13. Следует разработать специальные положения, обеспечивающие признание и аттестацию уровня знаний и квалификации трудящихся-мигрантов.

#### VI. ПОДГОТОВКА КАДРОВ К ДОСТОЙНОМУ ТРУДУ И СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ

14. Государства-члены должны признавать:

- a) основную роль правительства в подготовке безработных, лиц, впервые или повторно выходящих на рынок труда, а также лиц с особыми потребностями, чтобы развивать и укреплять их потенциал к трудоустройству, обеспечивая достойный труд на предприятиях частного и государственного секторов с помощью, в частности, таких методов, как стимулирование и оказание содействия;
- b) роль социальных партнеров в обеспечении поддержки процессу интеграции безработных и лиц с особыми потребностями на рабочих местах посредством проведения политики развития людских ресурсов и иных мер;
- c) роль местных органов власти и общин в деле осуществления программ в интересах лиц с особыми потребностями.

15. Следует принимать меры, способствующие социальной интеграции лиц с особыми потребностями посредством предоставления им доступа к возможностям и программам непрерывного обучения, обеспечивающим им достойный труд.

#### VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

16. Государства-члены, в сотрудничестве с социальными партнерами, должны содействовать разнообразным методам профессиональной подготовки, чтобы удовлетворять различные потребности граждан и предприятий и обеспечивать высокий уровень качества, признание и возможность использования в различных местах компетентность и квалификацию, получаемые на основе национальных систем гарантии качества.

17. Государства-члены должны:

- a) разрабатывать рамки для сертификации квалификации образовательных учреждений;
- b) определять роль правительства и социальных партнеров в содействии расширению и повышению разнообразия форм подготовки кадров;
- c) включать гарантии качества в государственные системы и содействовать их развитию на частном рынке подготовки кадров, оценивая результаты образования и подготовки кадров;

- d) разрабатывать стандарты качества для преподавательских кадров и создавать для них возможности соответствовать этим стандартам.

VIII. СЛУЖБЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ПРОЦЕССЕ РАЗВИТИЯ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ, НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

18. Государства-члены должны содействовать развитию собственного потенциала, а также оказывать помощь в развитии потенциала социальных партнеров, чтобы анализировать тенденции на рынках труда и в области развития людских ресурсов и подготовки кадров.

19. Государства-члены должны:

- a) осуществлять сбор информации, в разбивке по полу и возрасту, об уровне образования, квалификации, деятельности в области профессиональной подготовки, а также о занятости и доходах, особенно в рамках регулярных обследований в области народонаселения с целью выявления тенденций и проведения сравнительного анализа для информирования директивных органов;
- b) формировать базы данных и разрабатывать количественные и качественные показатели, в том числе по возрасту и полу, касающиеся национальных систем подготовки кадров, а также осуществлять сбор данных о подготовке кадров в частном секторе, принимая во внимание влияние сбора данных на деятельность предприятий;
- c) осуществлять сбор информации об уровне квалификации и компетентности работников и о новых тенденциях на рынке труда, используя для этого различные источники, включая результаты продольного анализа, которые не ограничиваются традиционными классификаторами специальностей.

20. Государства-члены должны:

- a) обеспечивать и содействовать тому, чтобы человек в течение всей жизни имел возможность пользоваться услугами органов профориентации и информации о развитии карьеры, служб трудоустройства и поиска работы, имел доступ к ним, а также к программам образования, профессиональной подготовки, активного рынка труда и признания уровня квалификации;
- b) содействовать использованию информационных и телекоммуникационных технологий, а также традиционной передовой практики в информационных службах и службах профориентации;
- c) определять, на основе консультаций с социальными партнерами, роль и обязанности служб занятости, образовательных учреждений и других соответствующих органов и организаций, оказывающих услуги в области информации и профориентации, относительно профессиональной подготовки и развития карьеры;

- d) представлять информацию и ориентиры, относительно предпринимательской деятельности, содействовать развитию предпринимательских навыков и повышать понимание педагогами и преподавателями важной роли предприятий, в том числе в обеспечении роста и создании достойных рабочих мест.

21. Государства-члены должны, на основе консультаций с социальными партнерами и принимая во внимание влияние сбора данных на деятельность предприятий, оказывать поддержку исследованиям в области развития людских ресурсов и подготовки кадров, в том числе в следующих областях:

- a) методологии обучения и подготовки кадров, включая применение информационных и телекоммуникационных технологий в области подготовки кадров;
- b) признание уровня профессиональных навыков и разработка квалификационных требований;
- c) политика, стратегии и основы развития людских ресурсов и подготовки кадров;
- d) направление инвестиций в подготовку кадров и повышение эффективности и влияния подготовки кадров;
- e) определение, измерение и прогнозирование тенденций спроса и предложения в области квалификации, компетентности и навыков на рынке труда;
- f) выявление и преодоление гендерных различий при оценке уровня квалификации;

22. Государства-члены должны использовать информацию, полученную на основе исследований, для планирования и осуществления программ профориентации.

#### IX. МЕЖДУНАРОДНОЕ И ТЕХНИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

23. Международное и техническое сотрудничество в области развития людских ресурсов и подготовки кадров должно быть направлено на:

- a) содействие расширению возможностей для женщин и мужчин в получении достойной работы;
- b) содействие развитию национального потенциала для реформирования и развития политики и программ в области подготовки кадров, включая развитие потенциала для социального диалога и установления партнерских отношений в области подготовки кадров;
- c) содействие развитию предпринимательской деятельности и достойной занятости, а также обмену опытом о передовой международной практике;
- d) укрепление потенциала социальных партнеров в содействии динамичной политике непрерывного обучения, в частности, в отношении новых аспектов региональной экономической интеграции, миграции и возникающего поликультурного общества;

- 
- e) содействие признанию и взаимной передаче навыков, компетентности и квалификации на национальном, двустороннем и региональном уровнях;
  - f) повышение технической и финансовой помощи, оказываемой странам, находящимся в менее благоприятном положении, и содействие на уровне международных финансовых институтов и специализированных финансовых учреждений согласованной политике и программам, которые ставят вопросы образования, подготовки кадров и непрерывного обучения в центр политики в области развития;
  - g) содействие сотрудничеству между правительствами, социальными партнерами, частным сектором и международными организациями по всем другим аспектам и стратегиям, охваченным в настоящем акте.