**Международная конференция труда, 97-я сессия 2008 г.**

**Доклад V**

# Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию

**Пятый пункт повестки дня**

**Международное бюро труда Женева**

ISBN 978-92-2-419489-4
ISSN 0251-3730

*Первое издание, 2008*

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 магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда; просьба обращаться по адресу: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Там же можно получить каталог изданий МБТ или список последних изданий, либо по электронной почте pubvente@ilo.org. Посетите наш Интернет-сайт: www.ilo.org/publns.

Компьютерная верстка TTR: индекс Confrep-ILC97-V[2008-03-166]-RU

Отпечатано Международным бюро труда, Женева, Швейцария

# Содержание

*Стр.*

Сводное резюме ..... v

Сокращения и акронимы ..... xvii

Глава 1. Производительность, занятость, профессиональные навыки и развитие: стратегические вопросы ..... 1

1.1. Понимание основ производительности ..... 1
1.2. Производительность, занятость и развитие ..... 3
1.3. Политика в области повышения квалификации кадров для «круга благоразумия»: сочетание производительности, занятости и развития ..... 10

Глава 2. Связь подготовки кадров с ростом производительности и занятости в развивающихся и развитых странах ..... 17

2.1. Страны ОЭСР с высокими доходами ..... 21
2.2. Страны Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) и Содружества Независимых Государств (СНГ) ..... 34
2.3. Развивающиеся страны Азии и Тихого океана, Латинской Америки, Африки и Арабские государства ..... 39
2.4. Наименее развитые страны ..... 53

Глава 3. Квалификация и производительность на рабочем месте и вдоль производственно-сбытовой цепи ..... 61

3.1. Жизнеспособное предприятие: конкурентоспособность, производительность и повышение квалификации работников ..... 62
3.2. Производственно-сбытовые цепи и кластеры предприятий: повышение производительности и итогов занятости посредством повышения квалификации ..... 71
3.3. Подготовка кадров на высокорентабельных производствах ..... 77
3.4. Повышение квалификации кадров и производительности труда на малых предприятиях ..... 79
3.5. Каким образом правительства и социальные партнеры могут оказать поддержку подготовке и повышению квалификации кадров на уровне предприятия ..... 85

Глава 4. Целевые группы ..... 89

4.1. Повышение квалификации работников сельских общин: потребности и возможности ..... 89

4.2. Молодежь, находящаяся в неблагоприятном положении ..... 100
4.3. Инвалиды ..... 107
4.4. Трудовые мигранты ..... 114

Глава 5. Политика в области повышения квалификации как одна из движущих сил процесса развития ..... 125

5.1. Потенциал, технология и информация: динамичный процесс ..... 126
5.2. Координация политики в области повышения квалификации кадров с экономической политикой ..... 134

Глава 6. Политика в сфере профессиональных навыков в ответ на глобальные преобразования: технология, торговля и климатические изменения ..... 145

6.1. Создание социального потенциала в целях преодоления технологического отставания ..... 145
6.2. Обеспечение максимальных преимуществ и сведение к минимуму издержек, связанных с торговлей и инвестициями ..... 150
6.3. Климатические изменения ..... 158

Основные ориентиры политики, вытекающие из положений доклада ..... 163

Вопросы, предлагаемые для обсуждения ..... 167

Библиография ..... 169

# Сводное резюме

## Введение

Главная цель настоящего доклада заключается в том, чтобы исследовать, каким образом, с точки зрения обеспечения достойного труда, страны могут создать свою базу обучения профессиональным навыкам, чтобы увеличить как численность, так и производительность рабочей силы, занятой в экономике. Неадекватное образование и неэффективное повышение квалификации не позволяют экономикам стран вырваться из замкнутого круга низких уровней образования, производительности и доходов. Поэтому в докладе анализируются пути, посредством которых стратегии, направленные на совершенствование и повышение соответствия профессионального обучения современным требованиям и на расширение доступа к приобретению профессиональных навыков большему числу женщин и мужчин, могут, при этом, помочь странам войти в «круг благоразумия» с более высокими уровнями производительности, занятости и роста доходов и обеспечить достижение целей развития.

Повышение квалификации[1] играет центральную роль в повышении производительности. В свою очередь, производительность является важным источником повышения жизненного уровня и темпов роста. К другим решающим факторам относятся макроэкономическая политика, направленная на максимальное использование возможностей для роста занятости в интересах малоимущих слоев населения, благоприятные условия для развития жизнеспособных предприятий, социальный диалог и существенные инвестиции в базовое образование, здравоохранение и физическую инфраструктуру.

Эффективные системы повышения квалификации – в которых образование сочетается с профессионально-техническим обучением, профессионально-техническое обучение с выходом на рынок труда и выход на рынок труда с подготовкой на рабочих местах и непрерывным обучением – могут помочь странам поддерживать рост производительности и использовать этот рост для создания большего числа более качественных рабочих мест. В настоящем докладе исследуются проблемы, с которыми сталкиваются страны, находящиеся на различных уровнях развития, а также варианты их политики. При этом, в нем приводятся примеры, которые относятся к наименее развитым, развивающимся и более промышленно развитым странам, в отношении того, как развитие систем повышения квалификации увязывается не только с существующими потребностями рынков труда, но также с их будущими потребностями по мере изменения технологий, рынков, окружающей среды и стратегий развития.

[1] В настоящем докладе термин «повышение квалификации» понимается в широком смысле, как он трактуется в заключениях о подготовке кадров и развитии людских ресурсов (МОТ, 2000a, п. 5), базовое образование, начальная профессиональная подготовка и непрерывное обучение.

## Предыстория вопроса

На своей 295-й сессии в марте 2006 года Административный совет включил вопрос «Профессиональные навыки, необходимые для повышения производительности, обеспечения роста занятости и развития» в повестку дня 97-й сессии (2008 г.) Международной конференции труда. При рассмотрении этого многогранного вопроса в настоящем докладе акцент делается на применении компонентов эффективной политики в области повышения квалификации и трудоустройства, сформулированных в заключениях о подготовке кадров и развитии людских ресурсов, принятых на 88-й сессии Конференции в 2000 году (МОТ, 2000a), и в Рекомендации о развитии людских ресурсов (195), принятой на 92-й сессии Конференции в 2004 году. В ходе этого трехстороннего обсуждения были определены направления политики, программы и институты, которые могут помочь реализовать потенциал в сфере повышения квалификации в целях расширения возможностей работников достойной работой.

В докладе также использованы данные исследований, содержащихся в нескольких публикациях МОТ, в которых анализируются связи между производительностью и ростом экономики и занятости. В серии *Докладов о занятости в мире*, начатой в 1999 году, вопрос о повышении квалификации рассматривался непосредственно или в качестве компонента более обширных вопросов, связанных с политикой в области занятости. В *Докладе о занятости в мире за 2004-05 годы: Занятость, производительность и сокращение масштабов бедности* был сделан вывод о том, что для подавляющего большинства работников из числа малоимущих слоев населения простое увеличение числа рабочих мест, если речь не идет о более производительной работе, не позволило бы покончить с бедностью. В нем исследуются условия, в которых занятость и производительность могли бы развиваться одновременно и образовывать круг благоразумия, обеспечивающего возможности для достойной и продуктивной занятости.

**Цикл недавно проведенных трехсторонних дискуссий и исследований по вопросам повышения квалификации в отношении производительности и занятости в целях обеспечения достойного труда**

| | |
|---|---|
| 1999 | *Доклад о занятости в мире за 1998-99 годы: Возможности трудоустройства в глобальной экономике: какое значение имеет профессиональная подготовка* |
| 2000 | Общее обсуждение на МКТ: *Подготовка и развитие людских ресурсов: профессиональная ориентация и подготовка кадров* |
| 2001 | *Доклад о занятости в мире за 2001 год: Жизнь в мире труда в неформальной экономике* |
| 2002 | Общее обсуждение на МКТ по вопросам достойного труда и неформальной экономики |
| 2003 | Комитет по занятости и социальной политике (ESP) Административного совета, *Глобальная программа занятости* |
| 2004 | Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (195) |
| 2005 | Общее обсуждение на МКТ: *Молодежь: пути к достойному труду* |
| 2005 | *Доклад о занятости в мире за 2004-05 годы: Занятость, производительность и сокращение масштабов бедности* |
| 2006 | Комитет ESP Административного совета: *Осуществление Глобальной программы занятости: Стратегии обеспечения занятости в поддержку достойного труда: концептуальный документ* |
| 2006 | Комитет ESP Административного совета: *Обеспечение возможностей трудоустройства путем повышения уровня знаний и квалификации* |
| 2007 | Комитет ESP Административного совета: *Универсальность профессиональных навыков* |
| 2007 | Общее обсуждение на МКТ вопросов, касающихся жизнеспособных предприятий |

Знания, накопленные в ходе этих обсуждений и в этих публикациях и базирующиеся на результатах анализа, проведенного МБТ, и на руководящих указаниях трехсторонних участников, составляют основу процесса подготовки настоящего доклада (см. выше хронологическую таблицу с кратким изложением соответствующих мероприятий). В свою очередь, настоящий доклад способствует расширению базы знаний в отношении связанных с профессиональными навыками компонентов Глобальной программы занятости (ГПЗ), которая была принята Административным советом в марте 2003 года и представляет собой аналитическую основу для оказания содействия развитию компонентов занятости Программы достойного труда. Вопросы производительности и занятости занимают видное место в Основном элементе 6 ГПЗ в отношении обеспечения возможностей трудоустройства путем повышения уровня знаний и профессиональных навыков и в Основном элементе 2 в отношении содействия научно-техническому прогрессу в целях повышения производительности и создания рабочих мест и повышения жизненного уровня.

Тема настоящего доклада имеет самое непосредственное отношение к удовлетворению потребностей в области повышения квалификации, определенных в страновых программах достойного труда (СПДТ). Являясь главной движущей силой процесса содействия обеспечению достойного труда, СПДТ включают ряд согласованных приоритетов для трехсторонних партнерских отношений с МБТ. Во многих осуществляемых в настоящее время СПДТ повышение квалификации, производительность и занятость определены в качестве национальных приоритетов в области повышения конкурентоспособности, укрепления потенциала молодых женщин и мужчин к трудоустройству и расширения возможностей, связанных с обеспечением достойного труда для социально незащищенных групп населения.

## Цели доклада

В качестве тематического документа для общего обсуждения по теме: *Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию* на 98-й сессии Международной конференции труда, настоящий доклад имеет следующие цели:

- Привести практические примеры образования «круга благоразумия» на основе извлечения уроков из национального опыта в области инвестирования средств в процесс повышения квалификации, ускорения роста объема инвестиций и производительности и использования этих достижений для получения более высоких доходов и создания стабильных рабочих мест.
- Продемонстрировать, как непрерывное обучение сводит к минимуму связанные с научно-техническим прогрессом затраты на изменение структуры производства путем подготовки работников к альтернативным видам занятости.
- Обеспечить более широкое признание важности согласования национальной политики в области повышения квалификации с политикой в области технологии, торговли и окружающей среды.
- Поддерживать на национальном и международном уровнях приверженность усилиям по расширению сферы охвата базового образования как одного из прав человека и необходимой основы для профессионально-технической подготовки, непрерывного обучения и обеспечения возможностей трудоустройства.
- Повышать информированность о роли процесса приобретения профессиональных навыков в оказании содействия переходу неформальной экономики в сектор реальной экономики.

- Подчеркивать роль организаций работодателей и работников в ускорении процесса повышения квалификации в целях обеспечения роста производительности и справедливого распределения преимуществ, связанных с ростом производительности.
- Применять ключевые инструменты для повышения квалификации, определенные в Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195), с целью поддержания темпов расширения более продуктивной занятости.
- Содействовать трехстороннему обсуждению в целях выработки руководящих указаний для исследований, оказания политической поддержки, установления партнерских отношений и технического сотрудничества в рамках МОТ в отношении развития профессиональных навыков, необходимых для достижения научно-технического прогресса, повышения производительности и обеспечения достойного труда.

## Резюме доклада

Образование, подготовка кадров и непрерывное обучение способствуют образованию круга благоразумия более высокой производительности, большего числа рабочих мест более высокого качества, роста доходов и более высокого уровня развития. В ***главе 1*** для обсуждения предлагается эта динамичная роль процесса повышения квалификации. В ней дается краткое обоснование основ производительности, за которым следует обзор концептуальных и эмпирических связей между ростом производительности и расширением занятости, а в заключение в ней поясняется, как согласованная политика в области повышения квалификации служит достижению как краткосрочных целей регулирования, так и долгосрочных целей развития.

Рост производительности снижает издержки производства и повышает доходность капиталовложений, часть которых преобразуется в доходы владельцев предприятий и инвесторов, а часть идет на повышение заработной платы работников. Круг благоразумия может поддерживаться за счет инвестиционной составляющей экономики, когда часть доходов, полученных в результате роста производительности, направляется фирмой на разработку новых изделий и технологических процессов, модернизацию предприятий и оборудования и на проведение мероприятий по обеспечению выхода на новые рынки, что, в свою очередь, стимулирует дальнейший рост объема выпускаемой продукции и производительности.

Производительность *отдельных работников* может находить свое отражение в уровнях занятости, ставках заработной платы, стабильности занятости, удовлетворенности выполняемой работой и перспективах в сфере трудоустройства на различных рабочих местах или предприятиях. Рентабельность *предприятий*, помимо выработки на одного работника, может измеряться в виде доли рынка и в показателях экспорта. Выгоды для общества от более высокой производительности отдельных работников и предприятий могут проявляться в повышении конкурентоспособности и росте занятости или в перемещении рабочих мест из секторов с низкой производительностью в секторы с более высокой производительностью.

В расчете на долгосрочную перспективу, производительность является главным фактором, определяющим рост доходов. Стратегия развития, основанная на низких уровнях заработной платы и квалификации, несостоятельна в долгосрочном плане и несовместима со стратегией сокращения масштабов бедности. *Инвестиции в образование и развитие профессиональных навыков содействуют обеспечению перехода экономики к осуществлению видов деятельности с более высокой добавленной стоимостью и созданию динамично развивающихся секторов.*

Опыт показывает, что все страны, которым удается сочетать развитие профессиональных навыков с производительностью, ростом занятости и развитием, ориентируют процесс повышения квалификации на достижение трех целей:

i) *Удовлетворение спроса на профессиональные навыки с точки зрения соответствия современным требованиям и качества*. Для того чтобы обеспечить соответствие предложения квалифицированной рабочей силы спросу на нее, необходимо развивать отвечающие современным требованиям профессиональные навыки, содействовать непрерывному обучению, обеспечивать высокие уровни знаний и достаточное число квалифицированных работников. Кроме того, необходимо обеспечить равные возможности в отношении доступа к системам образования и рабочим местам в целях удовлетворения потребностей в профессиональной подготовке всех слоев общества.

ii) *Сокращение издержек, связанных с регулированием.* Реорганизация труда в соответствии с новыми потребностями и технологиями приводит к тому, что некоторые профессиональные навыки и специальности становятся излишними. Возможность и доступность профессионального обучения новым навыкам и специальностям помогает обеспечить гарантированную защиту от длительной безработицы или неполной занятости и поддерживать потенциал работников в области трудоустройства и гарантировать жизнеспособность предприятий.

iii) *Поддержка процесса динамичного развития*. В рамках экономики или общества политика в области повышения квалификации должна создавать потенциал и системы знаний, которые инициируют и поддерживают устойчивый процесс экономического и социального развития. Первые две цели, связанные с приведением предложения квалифицированной рабочей силы в соответствие со спросом на нее и с сокращением издержек, касаются перспектив развития рынка труда; они направлены на повышение квалификации как ответной меры в связи технологическими и экономическими изменениями и являются, в основном, краткосрочными и среднесрочными целями. В отличие от них, цель в области развития касается стратегической роли политики в области образования и профессиональной подготовки в инициировании и непрерывном стимулировании технологических изменений, внутренних и иностранных инвестиций, диверсификации и конкурентоспособности.

***Глава 1*** знакомит читателя с тремя периодически повторяющимися темами. ***Во-первых, процесс повышения квалификации должен быть необъемлемой частью более масштабных стратегий в сфере занятости и развития****, чтобы реализовать его существенный потенциал для оказания содействия общему росту производительности и занятости*. Вызовом для государственной политики является то, чтобы разрабатывать и поощрять организационные мероприятия, посредством которых министерства, работодатели, работники и учреждения профессиональной подготовки могли эффективно реагировать на изменяющиеся потребности в профессиональных навыках и подготовке и выполнять стратегическую и новаторскую роль в оказании содействия и поддержки техническому, экономическому и социальному прогрессу. Чтобы найти ответ на этот вызов необходимо иметь эффективно действующие координирующие или посреднические институты на трех уровнях:

- сотрудничество между различными поставщиками услуг в области профессиональной подготовки, такими как школы, учреждения профессионально-технического обучения и предприятия, с целью определения согласованных и логически последовательных путей приобретения знаний;

- координация между процессом повышения квалификации и деятельностью предприятий в целях приведения предложения квалифицированной рабочей силы в соответствие со спросом на нее;

- координация политики в области повышения квалификации с промышленной, инвестиционной, торговой, технологической и макроэкономической политикой в целях эффективной интеграции политики в области повышения квалификации в национальную стратегию развития и обеспечения согласованности этой политики. Учреждения должны стимулировать развитие сотрудничества между различными министерствами, обеспечивать действенный обмен информацией и прогнозировать потребности в квалифицированных кадрах.

***Во-вторых, социальный диалог и ведение коллективных переговоров*** могут обеспечить широкую приверженность целям развития образования и профессиональной подготовки и культуры обучения, стимулировать процесс реформирования систем профессиональной подготовки и создать каналы постоянного обмена информацией между работодателями, работниками и правительствами. В дополнение к стимулированию процесса повышения квалификации, социальный диалог и ведение коллективных переговоров могут также содействовать справедливому и действенному распределению преимуществ, связанных с повышением производительности.

***В-третьих, гендерное равенство*** является одним из основополагающих принципов достойного труда. Поэтому политика и программы в области подготовки кадров, которые направлены на повышение производительности и расширение перспектив трудоустройства, должны обеспечивать равенство возможностей, не допускать дискриминации и учитывать семейные и домашние обязанности. Ввиду исключительной важности гендерных вопросов, во всех разделах доклада приводятся примеры политики и программ в области повышения квалификации, в которых либо делается акцент на положении женщин, либо выдвигаются на первый план гендерные вопросы. Необходимо применять подход, основанный на обучении в течение всего жизненного цикла человека, для преодоления трудностей, с которыми сталкиваются женщины при получении доступа к образованию и подготовке и использовании этой подготовки для того, чтобы обеспечить себе работу более высокого качества. Этот подход предусматривает расширение доступности базового образования для девочек, преодоление материально-технических, экономических и культурных барьеров на пути обучения молодых женщин ремеслам и получения ими среднего и профессионально-технического образования – особенно по нетрадиционным специальностям; учет обязанностей женщин по дому и по уходу за членами семьи при составлении графиков профессиональной подготовки на рабочих местах и обучения навыкам предпринимательской деятельности; и удовлетворение потребностей женщин, вновь возвращающихся на рынок труда, а также женщин более пожилого возраста, у которых не было равного доступа к возможностям непрерывного обучения.

В ***главе 2*** проводится обзор проблем в области политики и опыта групп стран, находящихся на различных уровнях развития, в отношении увязывания процесса повышения квалификации с ростом производительности и занятости. Рассмотрение каждой группы стран начинается с краткого обзора имеющихся данных о производительности, занятости и образовании, как наиболее доступных единицах измерения уровней квалификации.

Одна из ключевых проблем в области политики, с которой сталкиваются ***страны-члены ОЭСР***, заключается в обеспечении постоянного соответствия современным требованиям профессиональных навыков, приобретаемых как лицами, впервые поступающими на рынок труда, так и работниками, находящимися в середине трудовой жизни. Успехи в этом отношении сводят к минимуму риски, связанные с пробелами в квалификации, которые могут сдерживать рост предприятий и ставить под угрозу перспективы трудоустройства работников. Структурные преобразования и обострение конкуренции все более затрудняют работникам с низкой квалификацией задачу поиска продуктивных видов производственной деятельности. К программным ответным мерам в связи с этими проблемами относятся расширение доступа к

предварительной профессиональной подготовке, расширение возможностей непрерывного обучения и проведение активной политики в области рынков труда в целях борьбы с неравенством и реинтеграции мужчин и женщин более пожилого возраста на рынке труда. Постоянная корректировка программ повышения квалификации является важнейшим компонентом пересмотренной стратегии ОЭСР в области создания рабочих мест.

Большинство стран ***Центральной и Восточной Европы*** и ***Содружества независимых государств*** начали процесс преобразований, опираясь на установившиеся традиции в области профессионально-технической подготовки. Однако уровни участия в системах профессионального образования и обучения снизились, частично ввиду того, что большинство видов профессиональной подготовки, предоставляемых системой профессионального обучения, стали неприменимыми в процессе перехода от командной экономики к рыночной экономике. Усилия, прилагаемые этими странами по восстановлению систем повышения квалификации, включали реструктуризацию систем образования и подготовки в соответствии с потребностями новой рыночной экономики, использование институтов рынков труда для ослабления негативных последствий экономической перестройки и целевое развитие систем профессиональной подготовки и процессов непрерывного обучения для повышения адаптируемости и мобильности рабочей силы.

Одной из важных характеристик ***развивающихся стран*** является сочетание высоких темпов роста и производительности в некоторых секторах и регионах с низкой производительностью и хронической бедностью работников обширной неформальной экономики. В целях *устранения нехватки квалифицированной рабочей силы* в секторах, отличающихся высокими темпами роста, необходимо улучшить координацию между потенциальными работодателями и поставщиками услуг в области образования и профессиональной подготовки, увеличить объем услуг, предоставляемых государственными системами профессиональной подготовки и стимулировать процесс обучения на рабочих местах. *Роль профессиональной подготовки в оказании содействия расширению реального сектора экономики* во многих странах заключается в сосредоточении усилий на расширении доступа к приобретению качественных профессиональных навыков за пределами городских районов с высокими темпами роста; сочетании системы коррективного обучения и служб занятости с системами профессионально-технического обучения; внедрении систем признания полученного ранее профессионального образования с тем, чтобы открыть доступ к рабочим местам в реальной экономике тем работникам, которые приобрели навыки в ходе неформального обучения; и целевом развитии процесса обучения навыкам предпринимательской деятельности с тем, чтобы он стимулировал и обеспечивал переход малых предприятий в сектор реальной экономики.

***Наименее развитые страны***, главным образом страны Африки к югу от Сахары, районы Азии и малые островные государства, сталкиваются с ситуацией, представляющей собой замкнутый круг, для которого характерны низкие уровни образования и квалификации и низкая производительность и бедность. Лишь пятая часть мальчиков и девочек в возрасте учащихся средних школ в странах Африки к югу от Сахары, посещают школу. В связи с *приоритетным характером задачи повышения качества и доступности образования*, необходимо сосредоточить усилия на реформировании систем образования и профессиональной подготовки, чтобы они обеспечивали приобретение профессиональных навыков и знаний, которые потребуются для стимулирования роста масштабов достойного труда в реальной экономике. При принятии ответных мер в области политики необходимо делать акцент на расширении доступа неимущим слоям населения к системам профессиональной подготовки, повышении уровня обучения специальностям и степени соответствия профессиональной подготовки в государственных учреждениях современным требованиям путем усиления

координации и укрепления партнерских отношений с частным сектором, а также на сочетании образования и профессиональной подготовки в специализированных учреждениях с производственнымобучением.

В ***главе 3*** повышение квалификации определяется в качестве важнейней движущей силы процесса роста производительности и повышения конкурентоспособности на уровне предприятия. Соглашения между работодателями и работниками являются важным средством стимулирования процесса обучения на рабочих местах и обеспечения того, чтобы рост производительности приносил пользу как работодателям, так и работникам. В политике, которая стимулирует усилия предприятий по расширению масштабов обучения по месту работу и участие работников в процессе непрерывного обучения в целях повышения эффективности и увеличения объема и качества занятости, прослеживаются различия в зависимости от разных типов предприятия.

Межфирменные союзы в ***глобальных производственно-сбытовых цепочках***, связанные с многонациональными корпорациями, обеспечивают возможности экономии, обусловленной ростом масштабов производства, в области повышения квалификации, например, путем сокращения расходов на профессиональную подготовку для отдельных предприятий посредством распределения некоторых видов расходов между входящими в эти союзы предприятиями. Соглашения, в соответствии с которыми ведущая фирма в производственно-сбытовой цепочке устанавливает нормы в отношении процесса повышения квалификации, разрабатывает учебные планы и материалы, а в некоторых случаях обеспечивает помещения, оборудование и персонал для организации профессиональной подготовки, могут обеспечить высокое качество обучения на рабочих местах, учитывающего потребности системы производства. Опыт также показывает, что подготовка в таких областях, как обеспечение соответствия с трудовыми нормами и национальным трудовым законодательством, урегулирование конфликтов и представительство имеет важное значение в производственно-сбытовых цепочках и хорошо сочетается с подготовкой работников в технических областях.

Квалификация рабочей силы также является основополагающим условием для возникновения ***кластеров*** – групп предприятий, которые получают эксплуатационные преимущества за счет того, что они расположены на близком расстоянии друг от друга. Специализированные знания развиваются как внутри фирм, так и в процессе взаимодействия между ними, что обеспечивает сравнительные преимущества фирмам, входящим в группу. Активная роль правительств в установлении связей с многонациональными корпорациями в целях создания групп предприятий и в оказании поддержки сотрудничеству между фирмами, входящими в такие группы, может помочь стимулировать внедрение технологий и проведение программ повышения квалификации кадров.

Фирмы, следующие так называемой стратегии создания ***высокопроизводительных рабочих мест*** (ВРМ), делают особый акцент на повышении квалификации. Подготовка и профессиональные навыки являются составными компонентами стратегии создания ВРМ и дополняют другие элементы, такие как организация труда, совместное пользование преимуществами, связанными с повышением производительности труда, участие работников в управлении предприятием и социальный диалог.

***Небольшие предприятия*** сталкиваются с особыми проблемами в отношении получения доступа к службам профессиональной подготовки и развития технического и управленческого потенциала, которые им необходимы для обеспечения роста. Мониторинг нехватки рабочей силы нужной квалификации и возможностей для осуществления предпринимательской деятельности, организация профессиональной подготовки с учетом потребностей сектора или группы предприятий и включение представителей предпринимательских и профсоюзных организаций в состав административного совета учреждений профессиональной подготовки может содействовать обеспечению

того, что профессиональное обучение будет отвечать современным требованиям и станет доступным для небольших предприятий.

В ***главе 4*** основное внимание уделяется подходам, которые позволяют жителям сельских районов, социально незащищенной молодежи, инвалидам и трудящимся-мигрантам полнее реализовать свой потенциал к продуктивному труду и активнее содействовать экономическому и социальному развитию. Среди потенциально уязвимых групп населения, работающие женщины, как правило, являются в большей степени незащищенными, чем их коллеги-мужчины.

В тематическом докладе для общего обсуждения на МКТ по вопросам содействия занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности (МОТ, 2008a) определен ряд факторов, необходимых для повышения производительности сельскохозяйственного производства и несельскохозяйственных видов деятельности, включая предоставление жителям ***сельских общин*** эффективных средств для изучения новых технологий, методов производства, продуктов и рынков. В главе 4 рассматриваются три метода, которые могут стать эффективными инструментами расширения доступа к высококачественному и отвечающему современным требованиям профессиональному обучению в сельских общинах в целях повышения производительности сельского хозяйства и удовлетворения спроса на несельскохозяйственную рабочую силу, в частности, путем повышения эффективности деятельности сельскохозяйственных и сельских вспомогательных служб распространения передовых знаний и опыта, сочетания технической подготовки и обучения предпринимательским навыкам в системах профессиональной подготовки на базе общин и включения вопросов обучения методам инвестирования в инфраструктуру сельских районов, основанным на повышении квалификации рабочей силы.

В развивающихся странах уровни образования и грамотности являются наиболее низкими для девочек и женщин в сельских районах. Необходимо обеспечить более широкий доступ к более качественному образованию, чтобы позволить ***молодым людям*** приобретать базовые навыки и впоследствии иметь возможность овладеть профессиональными и производственными навыками. В главе 4 рассматриваются пути совершенствования работы служб профессиональной подготовки и трудоустройства для социально незащищенных молодых людей, особенно тех из них, которые были изъяты из сферы применения детского труда, которые живут в сельских районах или семьи которых заняты в неформальной экономике, с тем, чтобы помочь им выйти на официальный рынок труда и расширить их перспективы в области трудоустройства.

***Лица с ограниченной трудоспособностью*** зачастую оказываются охваченными лишь программами оказания пассивной помощи; они получают пособия по инвалидности или пенсии в странах, где такие программы существуют, или рассчитывают на поддержку семей или благотворительную помощь в странах, которые не имеют таких программ. Четыре из пяти лиц с ограниченной дееспособностью во всем мире живут ниже черты бедности, и огромны потери в тех случаях, когда они не могут вносить свой вклад в национальное развитие. В этой главе профессиональное обучение по месту работы и целевая подготовка кадров в специализированных центрах при условии, если они правильно организованы и поддерживаются соответствующими службами занятости, определены в качестве передовых методов, которые расширяют возможности лиц с ограниченной дееспособностью получения производительной работы в основных секторах экономики.

***Трудовая миграция*** приводит к возникновению целого ряда проблем и открывает возможности для подготовки и распределения квалифицированной рабочей силы, включая выплату компенсации за нехватку квалифицированной рабочей силы в странах назначения, совершенствование системы трансграничного признания профессиональных навыков как средства оказания помощи трудовым мигрантам в сохранении

работы, для выполнения которой они обладают соответствующей квалификацией, и реагирование на проблемы в области развития, возникающие в странах происхождения, когда квалифицированные работники ищут работу в других местах. Потенциал в области трудовой миграции для оказания содействия достижению целей развития как в странах происхождения, так и в странах назначения может быть полнее реализован путем облегчения процесса маятниковой и обратной миграции с тем, чтобы навыки, приобретенные работниками заграницей, приносили пользу их странам происхождения. В этой связи, важно совершенствовать этические методы работы служб трудоустройства с целью предотвращения эксплуатации трудящихся-мигрантов и усиления способности служб занятости приводить знания и опыт работников в соответствие с потребностями рынка труда. Двухсторонние и многосторонние соглашения в секторах здравоохранения и образования являются инструментами, позволяющими предотвращать негативное воздействие миграции на деятельность этих исключительно важных служб в развивающихся странах.

В ***главе 5*** внимание уделяется вопросам будущего развития. В главах 2-4 рассматриваются те проблемы, с которыми в настоящее время сталкиваются страны, предприятия и отдельные социальные группы и которые необходимо решить, чтобы повысить уровни производительности и занятости. В главе 5 описываются концептуальные рамки, в которых процесс повышения квалификации увязывается с будущими проблемами путем инициирования и поддержания на должном уровне динамичного процесса развития и интеграции процесса повышения квалификации в более широкие по охвату национальные стратегии развития.

Успешное осуществление политики в области повышения квалификации с целью содействия инициированию и поддержанию на должном уровне динамичного процесса роста занятости привело к образованию «круга благоразумия», основанного на повышении производительности и высоких темпах роста, например, в «Восточноазиатских тиграх» (Гонконг (Китай), Республика Корея, Сингапур), «Кельтском тигре» (Ирландия) и Коста-Рике. Их опыт показывает, что стратегия развития, в которой совершенствование технологий сочетается с инвестициями в нетрадиционные секторы с более высокой добавленной стоимостью (диверсификация), способствует обеспечению того, чтобы рост производительности сопровождался расширением занятости.

Эта стратегия строится на широко распространенных системах общего образования и профессионально-технического обучения, составляющего основу социального потенциала, предназначенного для разработки, передачи и внедрения новых технологий, диверсификации структуры производства путем перехода к осуществлению видов деятельности с более высокой добавленной стоимостью и привлечения более значительного объема внутренних и иностранных инвестиций в наукоемкие отрасли. Для этого также необходимо осуществлять сбор, обновление и распространение информации о существующих и будущих потребностях в квалифицированной рабочей силе и использовать эту информацию для своевременного удовлетворения потребностей в профессиональной квалификации и навыках предпринимательской деятельности.

Также проблемой может стать *согласование процесса повышения квалификации* с процессами внедрения новых технологий и диверсификации производства путем охвата новых промышленных секторов. Инвестиции только в человеческий капитал могут привести к увеличению числа квалифицированных работников, но необязательно число рабочих мест для них. С другой стороны, увеличение только объема передачи технологий, без наличия должным образом подготовленных работников и управляющих, вряд ли будет поддерживать устойчивый рост занятости на местах. Межведомственная координация, социальный диалог и механизмы обратной связи между поставщиками услуг в области профессиональной подготовки, работниками и работодателями являются важными средствами эффективной координации усилий. В этой главе рассматриваются сложные и многоуровневые координационные механизмы,

которые существуют в отдельных странах с динамично развивающейся экономикой, таких как Ирландия.

*Национальные концептуальные рамки развития* предоставляют странам возможность интегрировать процессы повышения квалификации в масштабные стратегии развития, такие как национальные планы развития и стратегии сокращения масштабов бедности, и достигать Целей развития тысячелетия (ЦРТ) и реализовывать страновые программы достойного труда (СПДТ). Эти национальные концептуальные рамки также обеспечивают министерствам труда и организациям работников и работодателей возможность стимулировать усилия отраслевых министерств (включая министерства сельского хозяйства, образования, развития сельских районов, торговли и промышленности и охраны окружающей среды), направленные на то, чтобы учитывать последствия проводимой ими политики для развития занятости, создания рабочих мест и повышения квалификации. К двум исключительно важным механизмам эффективного новаторского процесса повышения квалификации относятся *социальный диалог*, необходимый для согласования процесса повышения квалификации с национальной стратегией развития, и *прогнозирование потребностей в профессиональных навыках и системы информации о рынках труда*, необходимые для своевременного определения потребностей в квалифицированной рабочей силе.

В главе 5 анализируется стратегическая роль процесса повышения квалификации в достижении целей экономического и социального развития, которые страны ставят перед собой, а в ***главе 6*** рассматриваются вопросы о том, как политика в области повышения квалификации может также содействовать разработке эффективных ответных мер в связи с изменениями в экономике, вызванными внешними факторами. В качестве примеров приводятся три современные глобальные движущие силы процесса изменений, такие как *технология, торговля и климатические изменения*. Прогнозирование масштабов воздействия глобальных движущих сил процесса изменений и управление этим процессом строится на всех трех элементах политики в области повышения квалификации: использовании возникающих возможностей путем приведения спроса на новые профессиональные навыки и специальности в соответствие с их предложением; оказании содействия регулированию и сокращению связанных с ним издержек для работников и предприятий, которые подвергаются неблагоприятному воздействию глобальных изменений; и обеспечении динамичного процесса развития.

***Технология:*** в то время, как развитые страны расширяют технологические границы, развивающиеся страны только приближиаются к этим границам. Процесс имитации предусматривает направление инвестиций в нетрадиционные секторы и применение новых технологий для более широкого круга различных видов экономической деятельности. Это означает, что профессиональные навыки и технологии должны совершенствоваться одновременно, чтобы обеспечить устойчивый рост производительности и стимулировать развитие. На раннем этапе технологического развития крайне важно достигнуть минимального уровня образования населения. Для обеспечения научно-технического прогресса и промышленного развития необходимо иметь развитую систему высококачественного среднего образования и профессионально-технического обучения. И, наконец, способность модернизировать, а также внедрять более сложные и совершенные технологии требует наличия системы профессионально-технического образования и обучения на ступени высшего образования и, в первую очередь, наличия профессиональных навыков в области научных исследований и разработок.

***Торговля:*** Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации (2004 г., п. 275) отметила, что «все страны, которые извлекли пользу из глобализации, осуществили значительные инвестиции в свои системы образования и профессиональной подготовки». В ходе осуществления недавно выдвинутой ***инициативы «Помощь в интересах торговли» (Aid for Trade – AfT)***, направленной на повышение уровня готовности к торговле, необходимо акцентировать важность развития образования и

профессиональных навыков. Социальный диалог продемонстрировал свою эффективность в качестве действенного инструмента устранения разногласий в отношении того, как получать максимальные преимущества и сводить к минимуму издержки, связанные с более широким участием на глобальных рынках. Системы социального обеспечения и активная политика в области рынка труда облегчают переход на новые рабочие места, а непрерывное образование и обучение можно считать своего рода страховкой от безработицы.

Необходимы более глубокие знания о воздействии климатических изменений на занятость и развитие профессиональных навыков с тем, чтобы правительства и социальные партнеры выработали общие решения, позволяющие отвечать на вызовы, связанные с изменением климата на национальном и отраслевом уровне и на уровне компаний. И усилия по ослаблению воздействия (в целях сокращения масштабов глобального потепления), и меры по адаптации (в целях приспособления к локальному воздействию климатических изменений) открывают перспективы трудоустройства. Реализация потенциала в отношении роста занятости в этих областях потребует принятия мер по повышению квалификации кадров. Также будет усиливаться необходимость в оказании содействия переподготовке работников, которые подвергаются негативному воздействию этих факторов, и в предоставлении помощи наиболее уязвимым категориям работников в развивающихся странах для более эффективного реагирования на локальные последствия климатических изменений.

В конце доклада кратко излагаются основные ориентиры политики и предлагается ряд вопросов для обсуждения.

# Сокращения и акронимы

| | |
|---|---|
| ACT/EMP | Бюро МОТ по вопросам деятельности в интересах работодателей |
| ACTRAV | Бюро МОТ по вопросам деятельности в интересах работников |
| АМБ | Ассоциации малого бизнеса |
| АСЕАН | Ассоциация государств Юго-Восточной Азии |
| БВСА | Страны Ближнего Востока и Северной Африки |
| БГТ | Безопасность и гигиена труда |
| ВОЗ | Всемирная организация здравоохранения |
| ВРМ (HPW) | Высокопроизводительное рабочее место |
| ГСЗ | Государственные службы занятости |
| ЕЭК ООН | Европейская экономическая комиссия Организации Объединённых Наций |
| ЗЭВС | Западноафриканский экономический и валютный союз |
| ЗСБ | Знай Свой бизнес (программа МОТ) |
| ИКТ | Информационные и коммуникационные технологии |
| ИПЕК | Международная программа по упразднению детского труда (МОТ) |
| ИРТ | Информация о рынках труда |
| ИТ | Информационная технология |
| СООР | Подразделение МОТ по развитию кооперативов |
| КПРТ | Ключевые показатели рынкав труда |
| МАБР | Межамериканский банк развития |
| МВФ | Международный валютный фонд |
| МЕРКОСУР | Южноамериканский общий рынок |
| МКА | Международный кооперативный альянс |
| МКП | Международная конфедерация профсоюзов |
| МКТ | Международная конференция труда |
| МНК | Многонациональная корпорация |
| МОР | Международная организация работодателей |
| МЭР | Местное экономическое развитие |
| EMP/SKILLS | Департамент по профессиональным навыкам и трудоустройству (МБТ) |

| | |
|---|---|
| НИОКР | Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы |
| НОПП | Национальный орган по профессиональной подготовке |
| НКТ | Национальные квалификационные требования |
| НРС | Наименее развитые страны |
| НСБ | Начни свой бизнес (программа МОТ) |
| HPWO | Организация труда на высокопроизводительных рабочих местах |
| ОЭСР | Организация экономического сотрудничества и развития |
| ПВО | Подготовка на базе общин |
| ПИИ | Прямые иностранные инвестиции |
| ППРУСРЭ (TREE) | Программа МОТ по подготовке кадров в целях расширения экономических прав работников в сельских районах |
| ППС | Паритет покупательной способности |
| ПРООН | Программа развития Организации Объединённых Наций |
| ПТО | Профессионально-техническое образование и обучение |
| СЕДЕФОП | Европейский центр по развитию профессионально-технического обучения |
| EMP/SEED | Стимулирование занятости посредством развития малых предприятий (программа МОТ) |
| СИНТЕРФОР | Межамериканский центр исследований и документации по профессиональной подготовке, Монтевидео, Уругвай |
| СИРТ | Системы информации о рынках труда |
| СКР | Службы коммерческого развития |
| СНГ | Содружество независимых государств |
| СПДТ | Страновая программа достойного труда |
| WISE | Совершенствование производственного процесса на малых предприятиях (Программа МОТ) |
| НССБ | Начни и совершенствуй свой бизнес (программа МОТ) |
| ФАО | Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций |
| ЦВЕ | Центральная и Восточная Европа |
| ЦРТ | Цели развития тысячелетия |
| ЭКОВАС | Экономическое сообщество западноафриканских государств |
| ESP | Комитет по занятости и социальной политике (Административного совета МБТ) |
| ЮНЕСКО | Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры |
| ЮНИДО | Организация Объединенных Наций по промышленному развитию |
| ЮНИСЕФ | Детский фонд Организации Объединённых Наций |

# Глава 1

## Производительность, занятость, профессиональные навыки и развитие: стратегические вопросы

1. Цель этой первой главы заключается в том, чтобы обосновать ведущую роль процесса повышения квалификации в поддержании роста производительности и занятости в экономике как развивающихся, так и развитых стран. Повышение квалификации[2] имеет важное значение как в борьбе с бедностью и социальной изоляцией, так и в поддержании конкурентоспособности и обеспечении возможностей трудоустройства. Общее образование, профессиональная подготовка и непрерывное обучение содействуют образованию «круга благоразумия» на основе более высоких темпов роста производительности, занятости и доходов, а также развития. В главе 1 представлена эта динамичная роль процесса повышения квалификации; глава начинается с краткого объяснения основ производительности, за которым следует обзор концептуальных и эмпирических связей между ростом производительности и занятости, а в заключение в ней даются пояснения в отношении того, как согласованная политика в области повышения квалификации служит достижению целей как кратковременного регулирования, так и долгосрочного развития.

### 1.1. Понимание основ производительности

2. «Производительность – это соотношение между выпуском продукции и затратами. Она повышается, когда происходит увеличение объема выпуска продукции при менее чем пропорциональном увеличении затрат или когда тот же объем продукции выпускается при меньших затратах» (МОТ, 2005a, с. 5). Производительность можно также рассматривать в денежном выражении. Если выручка за выпущенную продукцию растет без увеличения стоимости затрат, то это также считается увеличением производительности (например, в связи с повышением мировых цен на сельскохозяйственные сырьевые товары и горнопромышленные товары).

3. Производительность может измеряться либо в виде всех факторов производства, взятых вместе (совокупная производительность факторов производства) или в единицах производительности труда, которая определяется как выпуск продукции на

[2] В настоящем докладе термин «повышение квалификации» понимается в широком смысле, как он подробно описывается в заключениях о подготовке и развитии людских ресурсов (МОТ, 2000a, п. 5): «Задача начального образования заключается в создании основ для всестороннего развития человеческой личности и гражданского общества, а также возможностей для обеспечения занятости отдельных граждан. Начальная профессиональная подготовка развивает далее их способности к трудоустройству за счет предоставления общих элементарных трудовых навыков и профессиональной квалификации на базе промышленности, которые являются универсальными и содействуют выходу на рынок труда. Непрерывное обучение обеспечивает возможности для сохранения и совершенствования квалификации и навыков отдельных граждан по мере изменения требований, предъявляемых к труду, технологии и квалификации; оно обеспечивает личное развитие работников и развитие их карьеры, способствует повышению общей производительности и доходов, а также обеспечивает социальное равенство».

единицу затрат труда и измеряется числом работников (как в настоящем докладе) или количеством отработанных часов (МОТ, 2005a). Для того чтобы всесторонним образом исследовать уровни производительности по странам, исходные показатели внутреннего валового продукта (ВВП) в долларах США в расчете на одного работника преобразуются в сопоставимые показатели на основе паритета покупательной способности (ППС), в котором учитываются различия в цене на стандартный набор товаров и услуг в различных странах.[3]

4. Повышение производительности может также оцениваться на различных уровнях. Производительность *отдельных работников* может находить свое отражение в уровнях занятости, ставках заработной платы, стабильности занятости, удовлетворенности выполняемой работой и возможности трудоустройства на различных рабочих местах или предприятиях. Производительность (рентабельность) *предприятия*, в дополнение к выработке на одного рабочего, может измеряться в виде его удельного веса на рынке и показателях экспорта. Выгоды для общества от более высокой производительности отдельных работников и предприятий могут проявляться в повышении конкурентоспособности и росте занятости или в перемещении рабочих мест из секторов с низкой производительностью в секторы с более высокой производительностью.

5. Повышение производительности на любом уровне можно отнести за счет различных факторов, например, нового производственного оборудования, организационных изменений или новых профессиональных навыков, приобретенных без отрыва или с отрывом от производства. Производительность подвержена воздействию факторов на уровне отдельного работника, таких как здоровье, образование, профессиональная подготовка, основополагающие навыки и опыт; факторов на уровне предприятия, таких как управление, инвестиции в производство и оборудование и безопасность и гигиена труда; и факторов на национальном уровне, таких как благоприятная национальная макроэкономическая и конкурентная политика, стратегии экономического роста, политика, направленная на поддержание на должном уровне устойчивой деловой среды и объема государственных инвестиций в инфраструктуру и образование.

> [А] Для полного понимания понятия производительности потребовались бы (и уже были написаны) тома публикаций и исследований, поскольку в довольно значительной степени усложняет ситуацию то обстоятельство, что практически «все» имеет значение. Действительно, по-настоящему полное раскрытие темы повлекло бы за собой рассмотрение всех факторов, определяющих рост и развитие. Например, главным источником роста производительности является технический прогресс. Технический прогресс, в свою очередь, зависит от инновационного потенциала, на развитие которого оказывают влияние целый ряд институтов, ***качество имеющегося в наличии человеческого капитала***, динамика конкурентных рынков, расходование средств на научные исследования и разработки (НИОКР) и инвестиции в целом. Эти факторы, в свою очередь, зависят от величины и стабильности совокупного спроса, а, значит, и от макроэкономических основ. Инвестиции являются катализатором для инноваций, но также верно и обратное: инновации стимулируют инвестиции …
>
> Изменения в организации труда и производства оказывают глубокое влияние на производительность … с момента зарождения фабричной системы … до современных дискуссий в отношении «экономики знаний» и создания «высокопроизводительных систем производства», причем и экономика знаний и системы производства подчеркивают ***значимость человеческого капитала как источника роста производительности и сравнительных преимуществ***. (МОТ, 2005a, сс. 2-3; факторы, связанные с профессиональными навыками.)

6. Важно признать, что повышение квалификации и другие инвестиции в человеческий капитал включают лишь одну совокупность факторов, необходимых для роста

[3] В *Ключевых показателях рынка труда (КПРТ)* ВВП на одного работника выражаются в долл. США в ценах 1990 г., поскольку ППС 1990 г. позволил сопоставить данные по наибольшему числу стран (МОТ, 2007a). Недавние изменения в расчетах ППС Китая и Индии могут, например, учитываться в будущих расчетах.

производительности. Аналогичным образом, другие факторы и политика являются недостаточными, если они осуществляются изолированно от процесса повышения квалификации. Один из выводов настоящего доклада состоит в том, что повышение квалификации должно быть необъемлемой частью более масштабных стратегий развития, чтобы реализовать его существенный потенциал для оказания содействия общему росту производительности и занятости.

7. Профессиональные навыки имеют исключительно важное значение для структурной перестройки экономик. Поскольку страны переходят от этапа относительной зависимости от сельскохозяйственного производства к обрабатывающей промышленности и индустрии услуг, работники и предприятия должны обладать способностью приобретать новые технические и предпринимательские навыки и навыки социальной коммуникации. Неспособность приобретать новые профессиональные навыки из-за неадекватной общеобразовательной подготовки или отсутствия возможностей замедляет процесс перехода всех факторов производства от видов деятельности с низкой добавленной стоимостью к видам деятельности с более высокой добавленной стоимостью.

## 1.2. Производительность, занятость и развитие

### 1.2.1. Круг благоразумия

8. Рост производительности может ветси к повышению уровня доходов и сокращению масштабов бедности в пределах круга благоразумия. Рост производительности уменьшает издержки производства и повышает уровень доходов на инвестиции, часть которых преобразуется в доходы владельцев предприятий и инвесторов, а часть идет на повышение заработной платы. Цены могут снижаться, потребление и занятость могут расширяться, а люди могут покончить с бедностью. Круг благоразумия может поддерживаться за счет инвестиционной составляющей экономики, когда часть доходов, полученных в результате роста производительности, реинвестируется фирмой в разработку новых видов изделий и технологических процессов, модернизацию предприятий и оборудования и в мероприятия по обеспечению выхода на новые рынки, что стимулирует дальнейший рост объема выпускаемой продукции и производительности.

9. В расчете на долгосрочную перспективу, производительность является главным фактором, определяющим рост доходов. Рост производительности увеличивает реальные доходы в экономике, которые могут распределяться посредством повышения заработной платы. Стратегия развития, основанная на низких уровнях заработной платы и квалификации, является неустойчивой в расчете на долгосрочную перспективу и несовместимой со стратегией сокращения масштабов бедности. *Инвестиции в образование и развитие профессиональных навыков содействуют обеспечению перехода экономики к осуществлению видов деятельности с более высокой добавленной стоимостью и созданию динамично развивающихся секторов.*

10. По мере изменения структуры потребления и производства, реорганизуется трудовая деятельность с целью удовлетворения новых потребностей и внедрения новых технологий. Однако, этот процесс реорганизации не происходит мгновенно и редко протекает плавно. Предприятия и работники по-разному подвергаются воздействию. Профессиональные навыки одних работников могут оказаться дефицитными, в то время как навыки других работников могут стать избыточными. Эта дихотомия была блестяще выявлена Шумпетером, который описал процесс инноваций в рыночных экономиках как «творческую деструкцию» (Schumpeter, 1942). Однако тщательно разработанные и согласованные стратегии и учреждения развивают способности отдельных лиц и предприятий к адаптации, усиливая экономический творческий потенциал при одновременном сокращении и распределении расходов, связанных с

«ликвидацией» избыточных возможностей. Наличие некоторых условий компенсирует затраты, связанные с этим эффектом замещения. К ним относятся: общий экономический рост, доступная информация о рынках труда в отношении того, где повышается, а где снижается уровень занятости; отсутствие дискриминации в отношении групп населения, для которых потеря работы могла бы превратиться в продолжительное тяжелое испытание; и – что наиболее важно для настоящего доклада – профессиональные навыки работников, возможность и доступность профессионального обучения новым навыкам и специальностям; и база основополагающих знаний и опыта, что облегчает процесс непрерывного образования.

11. Важно, чтобы и предприятия, и работники извлекали пользу из повышения производительности. Более высокая производительность может обеспечить возможность предприятиям осуществлять новые инвестиции и поддерживать инновации, диверсификацию и выход на новые рынки, что необходимо для обеспечения будущего роста. Более высокая производительность может привести к повышению заработной платы, улучшению условий труда, расширению льгот и пособий и сокращению продолжительности рабочего времени; все это, в свою очередь, может повысить удовлетворенность работников выполняемой работой и их заинтересованность в ней.

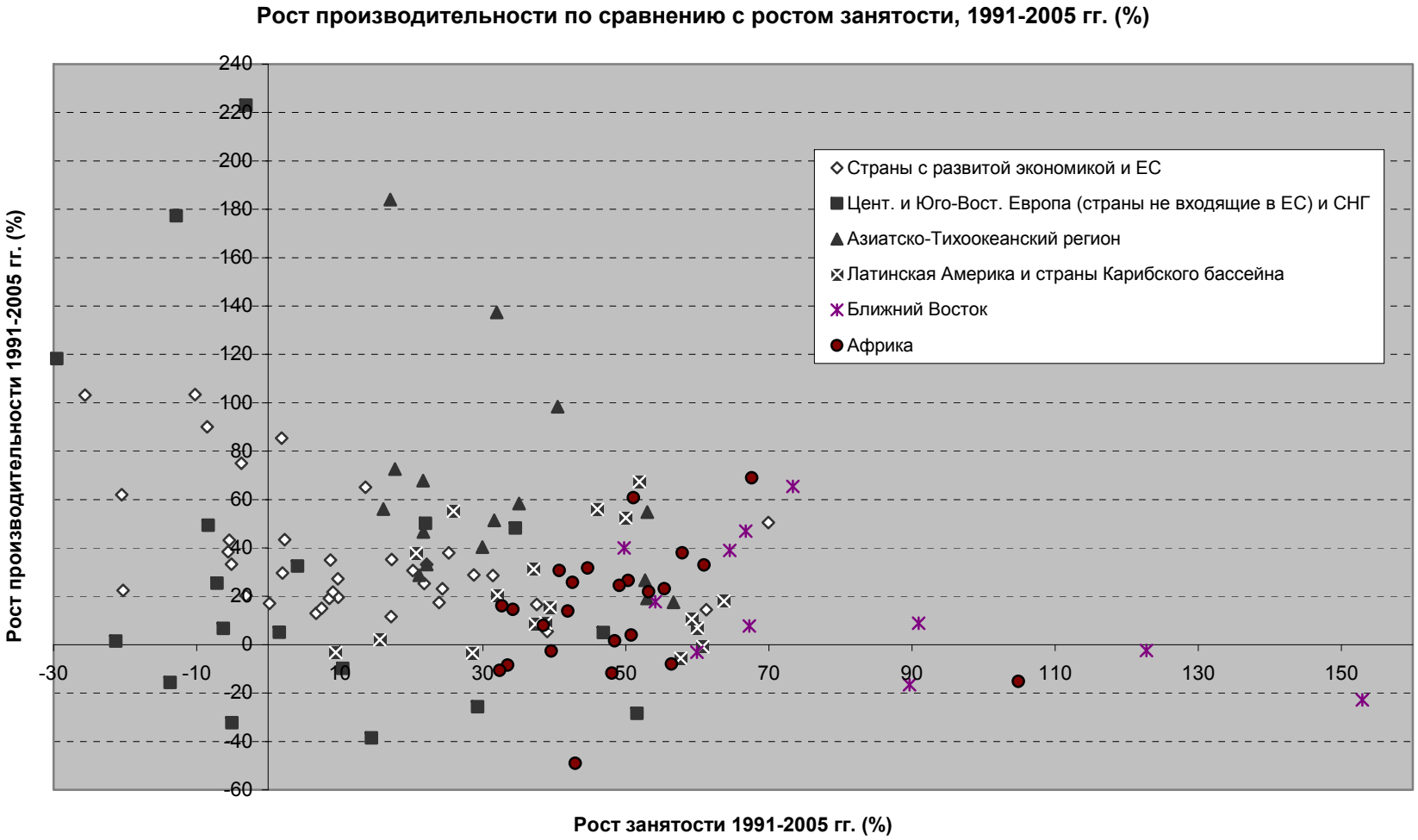
12. На уровне предприятия или отрасли социальный диалог и ведение коллективных переговоров дают возможность всем сторонам пользоваться преимуществами, связанными с ростом производительности и рассматривать краткосрочные и долгосрочные альтернативные варианты (касающиеся, например, прибылей, заработной платы и новых инвестиций). На уровне всей экономики политика в области рынков труда может создавать благоприятные условия для справедливого и эффективного совместного пользования результатами достижений (касающихся таких вопросов, как политика в области оплаты труда, минимальная заработная плата, институт ведения коллективных переговоров с целью стимулирования социального диалога и механизмы обмена информацией о рынках труда).

13. Проводимый МОТ в течение многих лет анализ рынков труда показывает, что производительность и занятость, как правило, возрастали одновременно, в особенности в Европе и во многих районах Азии. На иллюстрации 1.1 показано, что наиболее высокие показатели в период с 1991 по 2005 годы, как с точки зрения производительности, так и занятости, были достигнуты быстроразвивающимися экономиками Азиатско-Тихоокеанского региона (например, Китаем, Республикой Корея и Сингапуром). В большинстве промышленно развитых стран Европы и Северной Америки наблюдается более медленный, хотя и по-прежнему положительный рост, как производительности, так и занятости. Эти страны начали данный период, обладая самыми высокими в мире уровнями производительности, поэтому показатели прироста с этой высокой точки отсчета являются менее значительными.

14. Во многих странах Центральной и Восточной Европы в последнее время отмечается повышение производительности, не сопровождающееся ростом занятости. Это объясняется переходом от центрально планируемой к рыночной экономике, либерализацией внутренних рынков и уменьшением барьеров на пути развития международной торговли и потоков капиталов.

15. В отличие от этого, страны, которые достигли более высоких темпов роста занятости, по сравнению с ростом производительности, как правило, относятся к регионам Латинской Америки, Арабских государств и Африки. В этих регионах, за редкими исключениями, рост населения привел к расширению занятости, но, главным образом, в неформальной экономике и других сферах деятельности с низкой производительностью. Для ситуации в некоторых странах, включая Арабские государства, характерным является тот факт, что рост приходится, в основном, на добывающие отрасли с низким потенциалом в области занятости.

**Иллюстрация 1.1. Рост производительности и занятости, 1991-2005 гг.**




Источник: На основе Ключевых показателей рынка труда, пятое издание, 2007 (Женева, МОТ).

### 1.2.2. Краткосрочные компромиссные решения: Неординарные и требующие больших усилий ответные меры в области государственной политики

16. Рост производительности труда (увеличение объема выпуска продукции на одного работника), вызванный применением трудосберегающих технологий, приведет к созданию рабочих мест только в том случае, если соответствующее предприятие может увеличить свой удельный вес на рынке или если экономика может разносторонне развиваться, создавая новые товары или проникая на новые рынки. Давление со стороны конкурентов стимулирует осуществление инвестиций, внедрение новшеств, повышение квалификации и другие факторы в общем процессе развития. Однако, даже когда повышение производительности ускоряет экономический рост и растет общий уровень занятости, трудосберегающие технологические изменения и относительные рост и сокращение отдельных секторов приводят к потерям рабочих мест на отдельных участках и в некоторых отраслях для нынешних работников, предприятий и общин.

17. *Профессиональная подготовка* является жизненно важным компонентом социально ответственной подготовки и адаптации к изменениям, вызванным повышением производительности на уровне отдельного работника, предприятия и общины. *Непрерывное обучение* является одной из форм страховки от безработицы: оно сокращает риски в отношении перспектив трудоустройства, связанных с технологиями и продуктами, которые устарели. Переподготовка и службы занятости для тех, кто теряет работу, должны стать частью «социального контракта» в целях справедливого распределения связанных с изменениями преимуществ и отрицательных последствий, обеспечивая работникам в приходящих в упадок секторах возможность перехода в развивающиеся секторы. К другим важнейшим компонентам социально ориентированных ответных мер относятся поддержание доходов, связанные с занятостью положения о пенсиях и социальном обеспечении и политика в области рынков труда в целях обеспечения предприятиям доступа к новым источникам финансирования, информация о рынках и другие службы. Трудно переоценить важность расширения сферы охвата положений о социальном обеспечении. Однако ни переподготовка, ни положения о социальном обеспечении не будут, в конечном итоге, эффективными при отсутствии национальных стратегий расширения рынка, стимулирования совокупного спроса и ускорения процесса создания рабочих мест. Программа достойного труда, включающая аспекты представительства и участия, стимулирования занятости и защиты прав работников, является не только справедливым, но и эффективным подходом к процессу адаптации к экономическим и технологическим изменениям.

### 1.2.3. Использование производительности и занятости в целях стимулирования процесса развития

18. С учетом того, что проблема во многих развивающихся странах заключается не в отсутствии работы, а, скорее, в преобладании работы, которая является недостаточно продуктивной для получения достойного дохода, совершенно необходимо, чтобы рост занятости происходил одновременно с ростом производительности. В этой связи, исследования подчеркнули важность размеров рынка, благоприятных условий для оказания содействия развитию жизнеспособных предприятий и осуществлению инвестиций, политики в целях развития в интересах малоимущих слоев населения, ориентированной на стимулирование занятости, а также усилий по одновременному достижению двух главных целей (МОТ, 2002; МОТ, 2005a; Ghose et al., 2008). Эти цели являются следующими:

- Во-первых, темпы роста оплачиваемой занятости в секторе ***реальной экономики*** должны превышать темпы роста численности рабочей силы в экономике в целом, для обеспечения того, чтобы рабочая сила переходила из неформальной в реальную экономику с более продуктивной и достойной занятостью. Для этого необходимы динамичные секторы с высокими темпами роста, «преодоление отставания» за счет создания предприятий и развитие соответствующих технических и основополагающих навыков, необходимых для применения новых технологий и обеспечения доступа к новым рынкам.
- Во-вторых, производительность труда в ***неформальной экономике*** должна возрастать с тем, чтобы масштабы безработицы и бедности в этом секторе постепенно сокращались.

19. Повышение квалификации играет центральную роль в достижении обеих целей. Для достижения первой цели рабочая сила должна иметь «перспективы в области трудоустройства», то есть быть способной к изучению новых технологий и методов работы на основе участия в социальном диалоге и использования возможностей для непрерывного обучения. Базовое и профессиональное образование готовит молодых людей к миру труда и постоянному приобретению знаний и опыта на рабочих местах. Политическая обстановка, качество работы местных поставщиков услуг по профессионально-техническому обучению и стратегии роста предприятий должны быть все ориентированы на расширение масштабов профессиональной подготовки без отрыва от производства. Службы занятости должны обмениваться информацией о профессиях и навыках, необходимых на рынке труда и облегчать процесс перехода от обучения в школе к трудовой деятельности. Кроме того, наличие более квалифицированной рабочей силы может препятствовать уменьшению удельного веса занятости в модели роста в формальной экономике.

20. Для достижения второй цели, доступ к профессиональной подготовке должен быть обеспечен в более значительных масштабах в рамках неформальной экономики и экономики сельских районов, именно там, где работает большинство людей, живущих в бедности, особенно женщин (см. вставку 1.1). Это относится, прежде всего, к тем, кто работает не по найму или работает на микро- и малых предприятиях или в натуральном сельском хозяйстве. Кроме того, необходимо улучшить качество имеющейся подготовки путем расширения диапазона услуг, предоставляемых системами профессионального обучения в недостаточно обслуживаемых районах, повышения уровня профессионального обучения в неформальной экономике и принятия мер по оказанию содействия малым предприятиям в совершенствовании их технических навыков и предпринимательских способностей.

**Вставка 1.1**
**Гендерный фактор и неформальная экономика**

Во всех странах непропорционально большое число женщин выполняют работу и виды деятельности, которые требуют меньше навыков и менее высокой квалификации, ниже оплачиваются и имеют ограниченные перспективы служебного роста. В большинстве стран женщины составляют большинство рабочей силы в неформальной экономике, что означает более высокую степень нестабильности занятости, а также отсутствие доступа к профессиональной подготовке, социальной защите и другим ресурсам, что делает их сравнительно более уязвимыми перед бедностью и социальной изоляцией. Условия, в которых находятся женщины, занятые в неформальной экономике, в значительной степени совпадают с условиями, в которых проживают неимущие слои населения.

Источник: Carr and Chen, 2004.

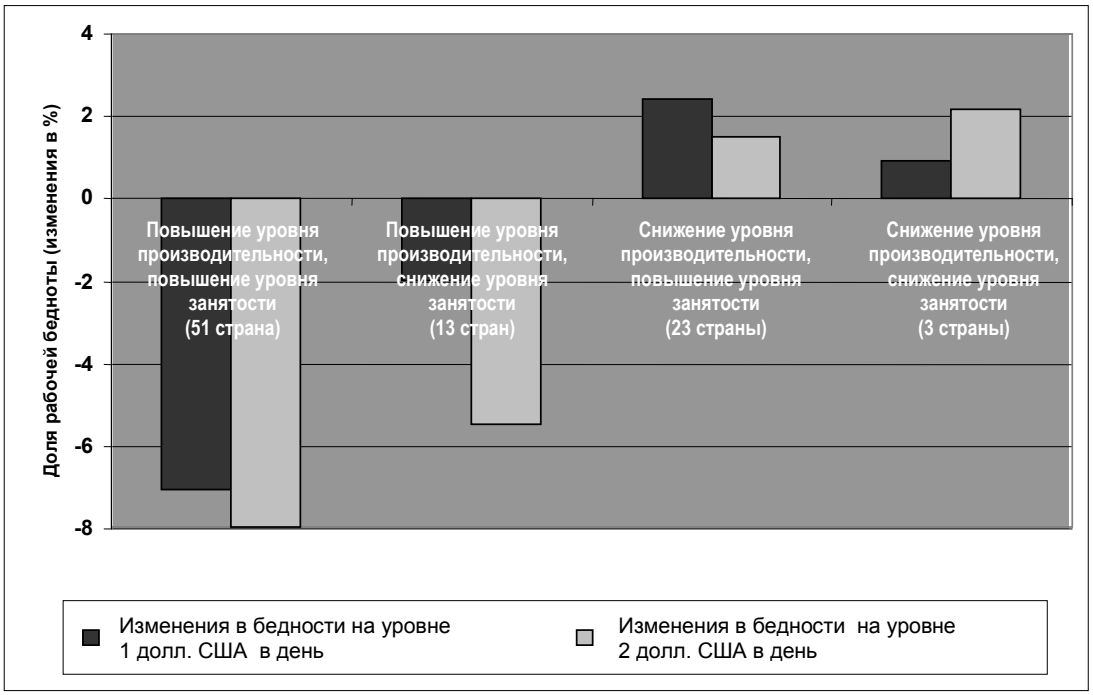
21. В расчете на долгосрочную перспективу, выполнение национальных и глобальных обязательств в отношении улучшения начального образования и повышения уровня грамотности откроет возможности в области профессионально-технической подготовки для более широких слоев населения. В то же время, однако, существует необходимость в разработке новаторских путей повышения квалификации и признания непроявившихся навыков тех, кто уже входит в контингент рабочей силы, даже если они не имеют адекватной общеобразовательной подготовки. Стратегии повышения производительности в неформальной экономике должны создать возможности занятым здесь работникам применять новые навыки в качестве средства, способствующего их переходу к достойному труду в секторе реальной экономики (см. раздел 2.3 в главе 2). Эта стратегия, предназначенная для повышения квалификации и для неформальной экономики (или «неформального сектора», как она называлась в то время) была сформулирована в заключениях общего обсуждения вопросов профессиональной подготовки в целях обеспечения занятости в 2000 году:

> Профессиональная подготовка может быть одним из рычагов, который наряду с другими мерами позволяет решать задачи неформального сектора [sic]…Труд в неформальном секторе ничем не защищен и характеризуется, как правило, низкими заработками и низким уровнем производительности труда. Роль подготовки кадров заключается не в том, чтобы подготовить людей для работы в неформальном секторе, оставить их в неформальном секторе или расширить его, а в том, чтобы наряду с другими мерами, принимаемыми в области политики налогообложения, предоставления кредитов, распространения социальной защиты и трудового законодательства, повысить показатели деятельности предприятий и шансы для трудоустройства работников и тем самым преобразовать маргинальную деятельность по выживанию в достойный труд, полностью интегрированный в основную экономическую жизнь. Знания и навыки, приобретенные ранее в этом секторе, должны быть официально подтверждены, поскольку они помогут указанным работникам получить доступ к организованному рынку труда. Социальные партнеры должны в полной мере участвовать в разработке этих программ. (МОТ, 2000a, п. 7).

22. По данным за период 1991-2005 годов (иллюстрация 1.2), в группе стран, которые повысили как производительность, так и занятость, также были зарегистрированы наиболее высокие усредненные показатели сокращения масштабов бедности, независимо от того, определялись ли они на критически низком уроне, составляющем 1 долл. США в день, или на уровне, несколько превышающем критически низкий уровень и составляющем 2 долл. США в день.[4] Усредненный показатель сокращения масштабов бедности в пропорциональном отношении к численности работников, зарабатывающих менее 2 долл.в США в день, в странах, где повысилась как производительность, так и занятость, составил 8% за 14-летний период. В странах, где наблюдался рост производительности, а не рост занятости, показатель сокращения масштабов бедности был несколько ниже – немногим более 5,5%. В противоположность этому, масштабы бедности, в среднем, не сократились в странах, где не был зарегистрирован рост производительности вне зависимости от роста занятости.

[4] По данным *Доклада о занятости в мире за 2004-05 гг.*, сокращение масштабов бедности было более значительным в странах, которые повысили как производительность, так и занятость (МОТ, 2005a). Самый последний анализ вопросов занятости в сельском хозяйстве приводится в документе: *Содействие занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности,* доклад для общего обсуждения, Международная конференция труда (МКТ), 2008 г. (МОТ, 2008a).

**Иллюстрация 1.2. Средние показатели изменений в уровне бедности для стран, классифицированных по относительным показателям роста производительности и занятости, 1991-2005 гг.**




Источник: *Ключевые показатели рынка труда,* пятое издание, 2007 (Женева, МОТ); Модель глобальных трендов занятости, 2007; Модель рабочей бедноты, 2007. Исключены страны-члены ОЭСР с высокими доходами.

23. До недавнего времени занятость не учитывалась контрольных показателях на основе которых определялся прогресс в достижении международных целей по сокращению масштабов бедности. Однако в настоящее время концепция достойного труда получила более широкое признание и достойный труд стал основным средством, благодаря которому люди могут покончить с бедностью. Поэтому *полная и продуктивная занятость и достойный труд для всех были включены в* 2007 году в качестве специального показателя в Цели развития тысячелетия (ЦРТ) – Цель 1 по ликвидации крайней нищеты и голода.[5] Это устанавливает обязательство сократить вдвое в период с 1990 по 2015 годы долю населения мира, живущего менее чем на 1 долл.США в день.

24. Рост производительности, измеряемый в единицах темпов роста ВВП в расчете на одного работника, является одним из четырех согласованных показателей, которые странам предлагается использовать для измерения своего прогресса в достижении этой цели. Другими тремя показателями являются: соотношение уровня занятости к численности населения; доля «незащищенной занятости» (определяемой в виде доли самозанятых работников и лиц, работающих на семейном предприятии и вносящих вклад в доходы семьи, в общей численности работающих);[6] и доля рабочей бедноты (доля работающих лиц, живущих менее чем на 1 долл. США в день, которая измеряется в ППС).

[5] Новая цель, «Обеспечение полной и продуктивной занятости и достойного труда для всех, включая женщин и молодых людей», была предложена Генеральной Ассамблее ООН генеральным секретарем на ее 61-й сессии (2006 г.). В соответствии с планом осуществления мониторинга ЦРТ, Межучрежденческая и экспертная группа по показателям ЦРТ, в работе которой участвовала МОТ, отобрала показатели для цели достойного труда. См. http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx

[6] Самозанятые работники являются работающими не по найму лицами, которые не нанимают ни одного работника (МОТ, 2007a).

## 1.3. Политика в области повышения квалификации кадров для «круга благоразумия»: сочетание производительности, занятости и развития

25. Процесс повышения квалификации кадров в целях повышения производительности, обеспечения роста занятости и развития является сложным процессом, который находится под влиянием политики и учреждений. В Конвенции 1975 года о развитии людских ресурсов (142) и в Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195) подчеркивается роль правительств, работодателей и работников и важность социального диалога в разработке и осуществлении политики и программ в области профессиональной подготовки, которые соответствуют национальным условиям.

### 1.3.1. Цели политики в области повышения квалификации кадров

26. Страны находятся в весьма различных исходных экономических и социальных условиях и имеют различные уровни профессиональных навыков и знаний. Эффективные процессы развития базируются на положениях социального контракта, содержащего общие цели в отношении продвижения экономики вперед, расширения масштабов применения достойного труда и повышения жизненного уровня. Концепция, последовательность и направленность их политики должны соответствовать их различным уровням развития. Однако опыт показывает, что все страны, которым удалось сочетать развитие профессиональных навыков с производительностью, ростом занятости и развитием, ориентировали процесс повышения квалификации на достижение трех целей, описанных в нижеследующих пунктах.

27. ***Цель 1. Удовлетворять потребности в профессиональных навыках с точки зрения их актуальности и качества.*** В рамках политики в области повышения квалификации необходимо развивать соответствующие профессиональные навыки, содействовать непрерывному обучению, обеспечивать высокие уровни знаний и достаточное число квалифицированных кадров с целью приведения предложения квалифицированной рабочей силы в соответствие со спросом на нее. Кроме того, необходимо обеспечить равные возможности в отношении доступа к образованию и рабочим местам с целью удовлетворения потребностей в профессиональной подготовке всех слоев общества. Политика, предназначенная для удовлетворения потребностей в квалифицированной рабочей силе, содействует росту производительности и занятости и обеспечению достойного труда, поскольку:

- предприятия могут применять технологии эффективным образом и в полной мере использовать потенциал в области повышения производительности;
- молодежь приобретает профессиональные навыки, пользующиеся спросом на рынке труда, что облегчает переход от обучения в школе к трудовой деятельности и обеспечивает беспрепятственное вхождение на рынок труда;
- работники создают и совершенствуют базу знаний и продвигаются по службе в процессе непрерывного обучения;
- уязвимые группы населения имеют доступ к образованию, профессиональной подготовке и рынку труда.

28. ***Цель 2. Уменьшать издержки регулирования.*** Политика и программы в области профессиональной подготовки сокращают затраты работников и предприятий, которые подвергаются негативному воздействию со стороны технологических изменений или изменений на рынке. Такие вызванные внешними факторами изменения могут привести к корректировке деятельности предприятий, уменьшению их размеров или даже закрытию. Работники рискуют потерять работу, а их профессиональные навыки могут устареть. Совершенствование профессиональных навыков, переподготовка и

переобучение работников являются исключительно важными элементами активной политики в области рынков труда и облегчают процесс интеграции работников на рынках труда. Политика активного переобучения работников и предпринимателей и подготовки их к изменениям помогает им застраховаться от потери рабочих мест, сокращает риски оказаться безработными и вновь открывает перспективы работников в сфере трудоустройства.

29. ***Цель 3. Поддерживать процесс динамичного развития.*** На уровне экономики или общества политика в области повышения квалификации должна создавать потенциал и системы знаний, которые инициируют и поддерживают устойчивый процесс экономического и социального развития. Первые две цели, связанные с приведением предложения квалифицированной рабочей силы в соответствие со спросом на нее и с сокращением затрат, касаются перспектив развития рынка труда и направлены на повышение квалификации как ответной меры в связи технологическими и экономическими изменениями; они являются, в основном, краткосрочными и среднесрочными целями. В отличие от них, цель в области развития базируется на стратегической роли политики в области образования и профессиональной подготовки в инициировании и непрерывном стимулировании технологических изменений, внутренних и иностранных инвестиций, диверсификации и конкурентоспособности.

30. На иллюстрации 1.3 изображена комплексная основа для оказания поддержки осуществлению динамичного процесса повышения квалификации, который более подробно описывается в главе 5. Она основана на создании национального потенциала реагирования на внешние вызовы, интегрировании политики в области повышения квалификации в национальные стратегии развития и на углублении следующих трех процессов:

1) *Совершенствовании технологий и диверсификации экономической деятельности* в нетрадиционных секторах. Когда совершенствование технологий сочетается с инвестициями в нетрадиционные секторы (диверсификацией), *рост производительности происходит вместе с ростом занятости в контексте ускорения темпов технологических изменений.* Хотя технологические изменения повышают производительность на предприятиях и в цепочках добавленной стоимости, диверсификация в сфере нетрадиционных видов деятельности создает спрос на рабочую силу и новые возможности трудоустройства.

2) *Развитии знаний отдельных лиц и создание потенциала общества.* Широко распространенные общеобразовательные и профессиональные знания являются основой для создания социального потенциала в целях модернизации, передачи и внедрения новых технологий, содействия развитию творческих способностей и инновационных видов деятельности, диверсификации структуры производства в видах деятельности с более высокой добавленной стоимостью, привлечения более наукоемких внутренних и иностранных инвестиций и использования глобальных возможностей.

3) *Сборе, обновлении и распространении информации о существующих и будущих потребностях в профессиональных навыках и использовании этой информации для своевременного обеспечения профессиональными и предпринимательскими навыками и знаниями*. На всех этапах этого процесса изменений необходимо получать информацию и передавать ее директивным органам. Информация с целью приведения спроса на квалифицированную рабочую силу в более полное соответствие с ее предложением повышает эффективность рынков труда. Доступная и надежная информация о профессиональных навыках, которые будут требоваться и цениться в будущем, и о навыках, которые работники и молодежь приобретают в настоящее время, снижает степень неопределенности, что, в свою очередь, сохраняет стимулы и поддерживает интерес к осуществлению инвестиций как в новые технологии, так и в развитие профессиональных навыков.

Своевременное определение профессиональных навыков, которые будут пользоваться спросом в секторах, где наблюдается особенно высокий рост, имеет исключительно важное значение для принятия обоснованных политических решений и выбора вариантов инвестиционной политики работодателями и работниками. Национальные стратегии развития и политика в области повышения квалификации должны формироваться на основе дезагрегированных по гендерному признаку данных для того, чтобы не допускать и устранять гендерную предвзятость в области профессиональной подготовки и в сфере занятости.

31. Эти три процесса необходимо развивать одновременно с целью образования «круга благоразумия» и формирования устойчивого процесса повышения производительности, роста занятости и экономического и социального развития. Опыт стран в ориентировании навыков как на рост производительности, так и на рост занятости рассматривается в главе 5.

32. Как изображено в центральном квадрате иллюстрации 1.3, политика в области повышения квалификации не проводится обособленно; наряду с технологической политикой, политикой в области рынков труда, макроэкономической, торговой и другой политикой, она является составной частью национальных стратегий развития. Эти стратегии отражают устремления обществ и посредством трудовых норм и учреждений по вопросам трудовых отношений обеспечивают подготовку стран к глобальным возможностям и проблемам и ответную реакцию на них (глобальные возможности и проблемы указаны в верхнем квадрате иллюстрации). Внешние движущие силы изменений, такие как торговля и инвестиции, региональная интеграция, достижения в области технологии и изменение климата, создают как возможности для роста, так и проблемы для существующих видов экономической деятельности. Квалификация рабочей силы, предпринимательство и новшества, а также способность учиться и адаптироваться являются особо важными компонентами социального потенциала, которые влияют на конкурентоспособность, рост производительности и занятость в связи с этими проблемами и возможностями. Расположенные по краям иллюстрации три прямоугольника обозначают (перечисленные выше) крайне важные процессы в рамках политики в области повышения квалификации, которые могут удовлетворять потребности в квалифицированной рабочей силе, сокращать издержки регулирования и поддерживать процессы динамичного развития.

### 1.3.2. Вызовы в области информации и координации: роль государственнойй политики и институтов и социального диалога

33. Рынки без поддержки государственной политики и институтов не в состоянии эффективно преобразовать процесс повышения квалификации в процессы повышения производительности, занятости и развития. Это происходит в связи с проблемами, влияющими на информацию, стимулы и координацию. Страны разработали различные институциональные структуры в контексте своего собственного исторического, политического, экономического и культурного развития с целью преодоления этих проблем. Проблема для государственной политики состоит в том, чтобы разрабатывать и поощрять организационные мероприятия, которые создают и поддерживают на должном уровне потенциал правительств, работодателей, работников, школ, учреждений по вопросам профессиональной подготовки и университетов в отношении эффективного *реагирования* на изменяющиеся потребности в профессиональных навыках и подготовке, а также выполнения *стратегической и новаторской* роли в оказании содействия и поддержки техническому, экономическому и социальному прогрессу. Роль учреждений в улучшении качества информации, координации и социального диалога рассматривается в этом разделе настоящей главы, а последующий анализ и дополнительные примеры приводятся в главе 5.

**Иллюстрация 1.3. Стратегия повышения квалификации для повышения производительности и занятости и обеспечения устойчивого развития**

34. *Проблемы, касающиеся информации и стимулов,* возникают в результате неопределенности в отношении необходимых навыков и будущих доходов, которые можно ожидать от осуществления инвестиций в профессиональную подготовку. Кроме того, предприятия, принимающие на работу работников, не могут легко получить информацию о профессиональных навыках, которые приобрел отдельный работник или знать наверняка о том, останется ли недавно обученный работник на предприятии достаточно долго, чтобы возместить затраты на его подготовку. Такие проблемы снижают стимулы работодателей и работников к инвестированию в профессиональную подготовку. Необходимо принятие интервенционистских мер по изменению структуры стимулов в целях стимулирования достаточного объема инвестиций в образование и подготовку и в эффективное использование профессиональных навыков на предприятии. Организационные структуры, такие как системы ремесленного ученичества, высокопроизводительные рабочие места и системы оценки и сертификации устраняют неопределенности и проблемы в отношении стимулов.

35. Проблемы координации необходимо решать на трех уровнях:

i) *Необходимо осуществлять сотрудничество между различными поставщиками услуг в области профессиональной подготовки, такими как школы, учреждения профессионально-технического обучения и предприятия* с целью определения согласованных и логически последовательных путей приобретения знаний.

Приобретение знаний – это накопительный процесс, и соответствие профессиональным требованиям обеспечивается путем сочетания различных приобретенных профессиональных навыков, например, технических и базовых навыков (см. иллюстрацию 1.4) и явных и неявных знаний (определенных во вставке 1.2). Для этого необходимо приобретать знания в различных условиях, таких как аудитории учебных заведений, рабочие места и сети, например, семьи, общины, группы или производственно-сбытовые цепочки стоимости. Политика и учреждения должны координировать эти различные виды деятельности по приобретению знаний в целях эффективного развития профессиональных навыков и процесса непрерывного обучения.

ii) *Необходима координация между процессом повышения квалификации и деятельностью предприятий с целью приведения предложения квалифицированной рабочей силы в соответствие со спросом на нее*. Посредники в области рынка труда определяют потребности в профессиональных навыках и передают эту информацию школам, учреждениям в области профессиональной подготовки и системам профессионального обучения с целью развития необходимых навыков. Например, системы информации о рынках труда или обсерватории рынков труда определяют профессиональные навыки, в которых нуждается экономика. Государственные и частные службы занятости передают информацию работникам, оказывают поддержку в трудоустройстве, оказании посреднических услуг и приеме на работу и занимаются профессиональной ориентацией работников при принятии ими решений в отношении профессиональной подготовки и профессиональной деятельности. Учреждения, которые проводят достоверную оценку и сертификацию профессиональных навыков работников, облегчают предприятиям процесс признания профессиональных навыков работников и приведения их в соответствие со спросом на эти навыки.

iii) *Необходима координация политики в области повышения квалификации с промышленной, инвестиционной, торговой, технологической и макроэкономической политикой* в целях эффективной интеграции политики в области повышения квалификации в национальную стратегию развития и обеспечения согласованности этой политики. Развитие навыков, знаний и потенциала в обществе является долгосрочным процессом, который необходимо осуществлять поэтапно. Поэтому необходима новаторская стратегия с целью своевременного обеспечения потребностей рынков труда в будущем. Учреждения должны стимулировать развитие сотрудничества между различными министерствами, обеспечивать эффективный обмен информацией и прогнозировать потребности в квалификации.

36. ***Социальный диалог и ведение коллективных переговоров*** на уровне предприятия, отрасли или на национальном уровне являются весьма эффективными механизмами в создании стимулов для инвестирования в развитие навыков и знаний. Они содействуют координации процесса повышения квалификации и интегрируют этот процесс в национальную стратегию развития. С целью создания потенциала в обществах для приобретения знаний и внедрения новшеств – и для применения навыков и знаний – необходимы высокие уровни готовности, заинтересованности и доверия. Социальный диалог и ведение коллективных переговоров могут укрепить взаимное доверие между учреждениями, преследующими общие цели, обеспечить широкую приверженность целям развития образования и профессиональной подготовки и культуры обучения и добиться достижения консенсуса в разработке и осуществлении стратегии повышения квалификации. В частности, социальный диалог может быть мощным средством согласования расходящихся интересов и мобилизации поддержки проведению реформ систем профессиональной подготовки. Кроме того, социальный диалог поддерживает меры по координации политики, поскольку он создает каналы постоянного обмена информацией между работодателями, работниками и правительствами.

**Иллюстрация 1.4. Базовые и технические навыки: определение производственных и профессиональных знаний**

Источник: ILO, 2007i.

**Вставка 1.2**
**Имплицитные (неявные) и эксплицитные знания**

В современных теориях знаний и обучения различаются две формы знаний с легко отличимыми свойствами. Знания о фактах, событиях, принципах и правилах (знания о «чем-то» или «декларативные» знания) могут быть сформулированы и систематизированы. Эксплицитные формы знаний могут легко передаваться от одних людей к другим в процессе обучения и познания. В отличие от этого, процедурные знания (знания о том, «как сделать что-то») свидетельствуют о способности человека применять правила и принципы компетентным образом при выполнении им какой-либо задачи или работы. (Знание человеком правил езды на велосипеде не означает, что он умеет кататься на велосипеде). Процедурные знания в сочетании с декларативными знаниями определяют профессиональные навыки человека. Процедурные знания являются неявными в том смысле, что человек не может описать или сформулировать знания о том, «как сделать что-то» или процедуру, которой он следует. Неявные знания проявляются в навыках имплицитно, и люди могут применять их неосознанно, но их могут наблюдать другие люди во время выполнения задачи. Имплицитным знаниям нельзя обучить, но они могут приобретаться и «познаваться» в процессе наблюдения, практической деятельности и накопления опыта. Это свидетельствует о важности организованного системами социальной защиты обучения на рабочих местах, во время работы бок о бок с квалифицированным специалистом, а также в сетях социальных связей, таких как семьи, предприятия или общины.

Источник: МОТ, 2007i.

37. В дополнение к стимулированию процесса повышения квалификации, социальный диалог и ведение коллективных переговоров также содействуют справедливому и действенному распределению преимуществ, связанных с повышением производительности. *Доходы, связанные с ростом производительности, необходимо распределять справедливым образом между предприятиями, работниками и обществом с целью достижения и сохранения динамики устойчивого развития*.

# Глава 2

## Связь подготовки кадров с ростом производительности и занятости в развивающихся и развитых странах

38. Страны с разным уровнем экономического развития сталкиваются с различными вызовами и препятствиями в своем стремлении повысить качество и актуальность подготовки квалифицированных кадров в целях повышения производительности и обеспечения роста занятости. Данные, представленные в главе 1, свидетельствуют о позитивной взаимосвязи между производительностью, занятостью и сокращением масштабов бедности. В настоящей главе внимание сосредоточено на аспектах, связанных с квалификацией кадров. Представление дополнительной информации об уровнях квалификации связано с трудностями из-за отсутствия сопоставимых на международном уровне данных. Поэтому в качестве примерного образца подготовки квалифицированных кадров используются данные об уровне образования и грамотности.

39. Разделы настоящей главы посвящены вопросам политики, направленной на преодоление трудностей, связанных с использованием подготовки квалифицированных кадров в целях содействия повышению одновременно производительности и занятости, как с точки зрения расширения доступа к базовому, профессиональному и высшему образованию, так и с точки зрения использования этих навыков в интересах и предприятий, и работников. В настоящей главе рассматривается опыт четырех групп стран (в соответствии с классификацией Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), разработанной для Индекса развития человеческого потенциала, представленной в приложении к настоящей главе):

1. страны ОЭСР с высокими доходами (ОЭСР);
2. страны Центральной и Восточной Европы и Содружества Независимых Государств (ЦВЕ-СНГ);
3. развивающиеся страны;
4. наименее развитые страны (НРС).

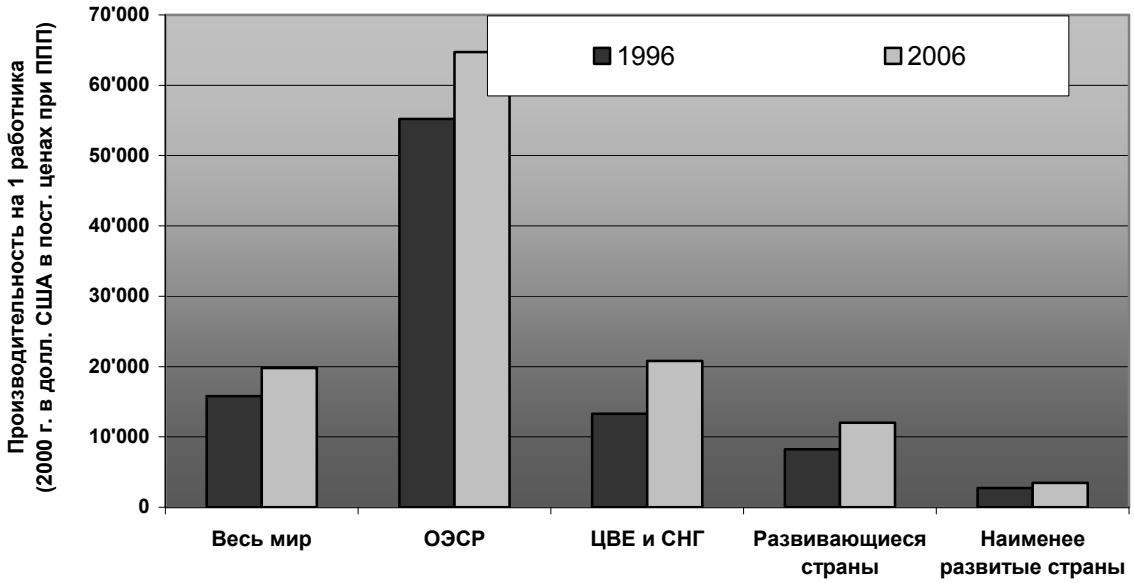
40. Обзор каждой группы стран начинается с тщательного обзора имеющихся данных о взаимосвязи между производительностью, занятостью и образованием как приближенным значениям квалификации (на основе, главным образом, имеющихся последних данных, подобранных МОТ и опубликованных в пятом издании *Ключевых показателей рынка труда,* 2007 год (МОТ, 2007a) и в *Глобальных тенденциях в сфере занятости*, *2008 год* (МОТ, 2008c)). После этого рассматривается отдельные политические вопросы, которые имеют особое значение для стран в данной группе.

41. После сравнения данных по группам стран и регионам в настоящей главе рассматривается группа стран ОЭСР, в отношении которых имеются наиболее достоверные данные, чтобы исследовать эмпирические показатели о взаимосвязи между квалификацией, производительностью и занятостью. В других группах достоверные и сопоставимые данные имеются лишь в отношении небольшой доли стран. Это влияет на

выбор переменных данных и ограничивает уровень достоверности заключений или широких показателей, которые могут быть составлены на основе статистических данных.

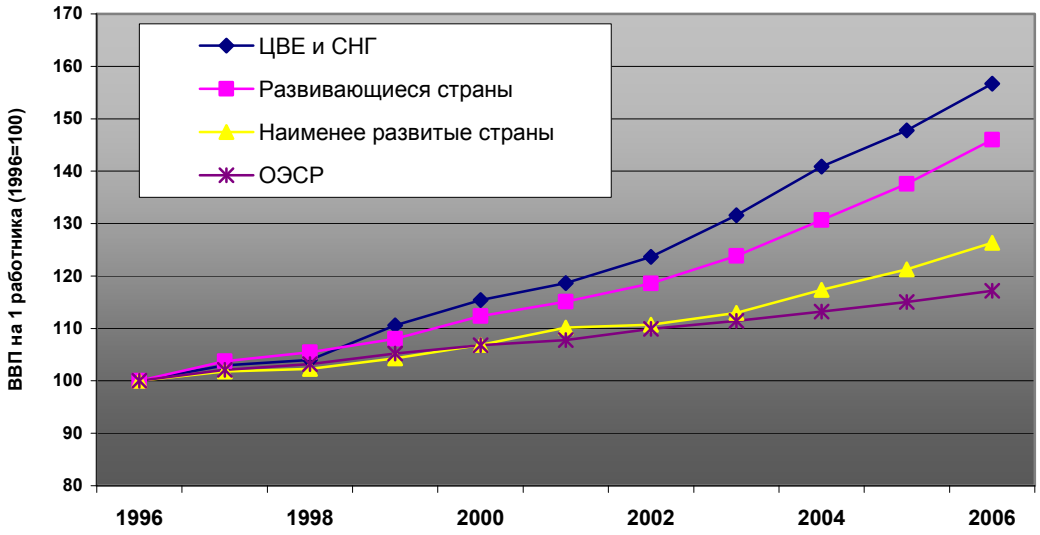
42. На иллюстрациях 2.1 и 2.2 сравниваются уровни производительности и тенденции роста по группам стран. На иллюстрации 2.1 показано, на основе измерения в постоянных ценах в долл. США и при паритете покупательной способности, что в 2006 году производительность в странах ОЭСР с высокими доходами была в четыре раза выше, чем производительность в развивающихся странах, и почти в 18 раз выше, чем в НРС. Однако с точки зрения тенденций, производительность росла быстрее всего в странах ЦВЕ и СНГ и в группе развивающихся стран.

**Иллюстрация 2.1. Уровни производительности по группам стран, 1996 и 2006 гг.**




Источник: МОТ, 2007a.

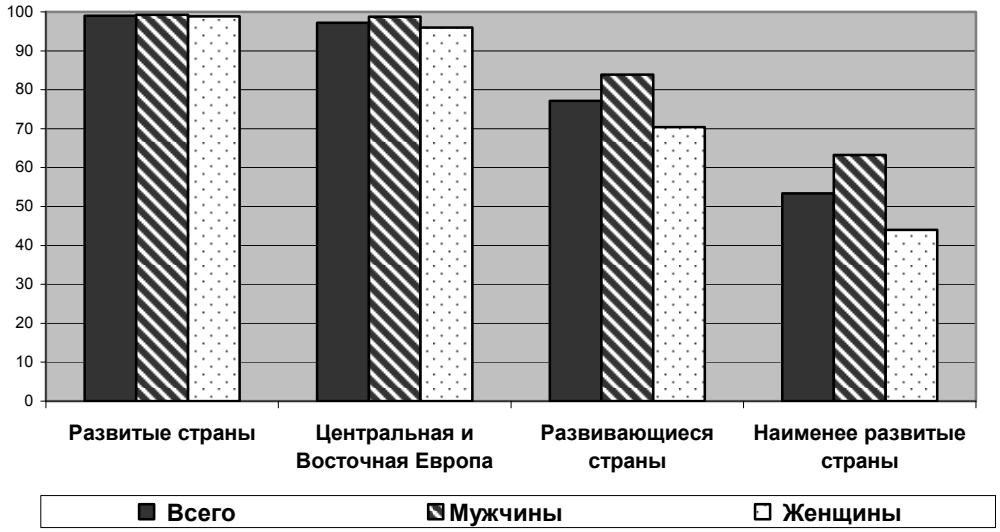
**Иллюстрация 2.2. Тенденции в области производительности по группам стран, 1996-2006 гг.**




Источник: МОТ, 2007a.

43. Наиболее широко распространенным показателем образования во всех странах является показатель грамотности, отражающий долю населения старше 15 лет, умеющего читать и писать. На иллюстрации 2.3 приводятся данные ЮНЕСКО о среднем уровне грамотности по группам стран. В странах ОЭСР и ЦВЕ грамотность имеет почти универсальный характер. В наименее развитых странах, однако, лишь половина населения является грамотной. Уровень грамотности среди женщин еще ниже: почти 60% женщин старше 15 лет не умеют читать и писать.

**Иллюстрация 2.3. Средний уровень грамотности населения старше 15 лет, по группам стран**




Источник: ЮНЕСКО/Статистический университет (СУ ЮНЕСКО), http://www.stats.uis.unesco.org (январь 2008 г.).

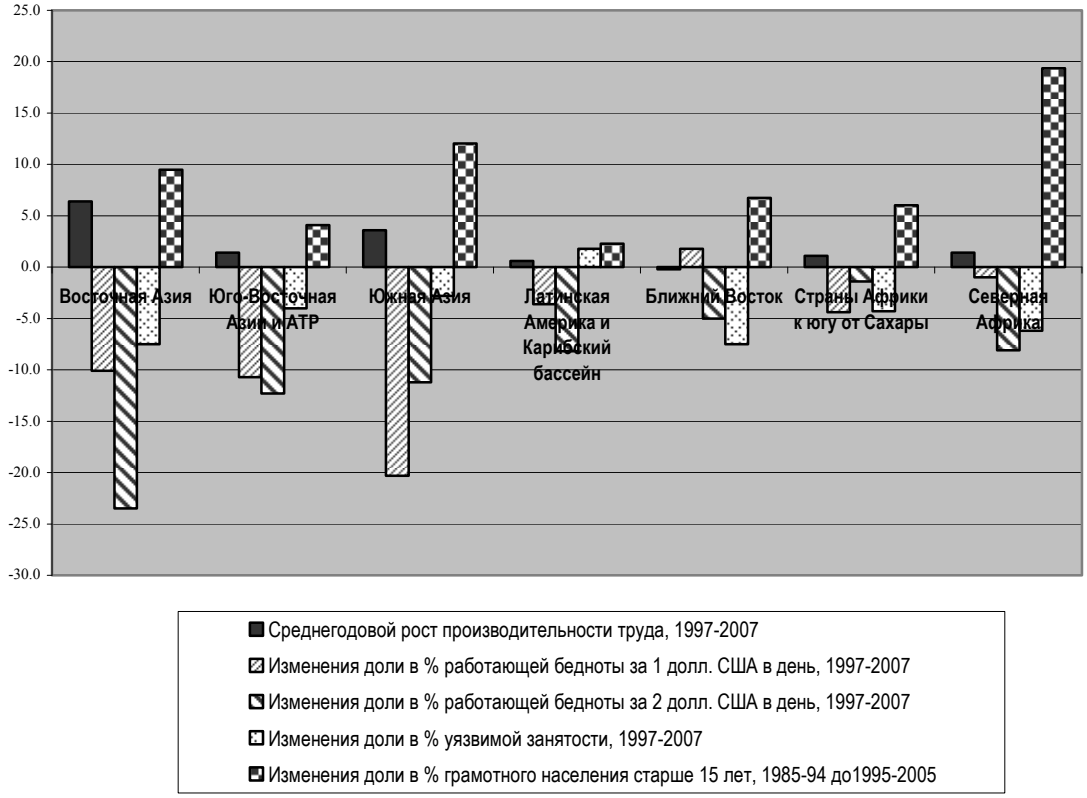
44. На иллюстрации 2.4 рассматриваются более узкие региональные группировки развивающихся и развитых стран, причем резюмируются тенденции в области производительности, грамотности, работающей бедноты и незащищенной занятости (последние два показателя являются, скорее, качественными показателями занятости) за последние десять лет. Изменения доли работников, живущих в условиях бедности, и доли работников, занятых на незащищенных рабочих местах,[1] представлены рядом с показателями роста производительности. Относительно более высокие показатели роста производительности связываются с относительно более значительным сокращением масштабов бедности и незащищенной занятости. Наилучшие показатели с точки зрения сокращения доли работников, живущих на 2 долл. США в день (на 24%) и незащищенной занятости (на 7%) достигнуты в Восточной Азии, где также отмечается самый высокий уровень роста производительности (почти 8% среднегодового роста). Значительный рост производительности связывается также с существенными сокращениями работающей бедноты и незащищенной занятости в Южной Азии и Юго-Восточной Азии. Напротив, в странах Латинской Америки и Карибского бассейна

[1] Незащищенная занятость служит показателем статуса в области занятости и включает работников, помогающих в работе в семье, и работников, занятых на свой счет (тех, кто имеет самостоятельную занятость и не нанимает других работников). «По определению, работники, помогающие в семье, и работники, занятые на свой счет, как правило, имеют работу вне рамок реального сектора экономики. Если доля незащищенных работников является существенной, то это может служить показателем широкого сектора натурального сельского хозяйства, отсутствия роста в реальном секторе экономики или широкого распространения бедности» (МОТ, 2007a).

рост производительности и сокращение масштабов бедности были относительно незначительными. В странах Африки к югу от Сахары отмечался лишь небольшой рост производительности и сокращение лишь на 1,4% доли работников, живущих менее чем на 2 долл. США в день.

45. В большинстве регионов отмечается более значительный успех с точки зрения роста грамотности, чем повышения производительности или сокращения масштабов бедности. Как основа для будущей деятельности в области обучения этот успех вполне способствует достижению основополагающих экономических и социальных целей. Он также порождает ожидания в достижении более высокого уровня обучения и подготовки квалифицированных кадров, а также в обеспечении более производительного и достойного труда. Расширение базового образования без соответствующего увеличения возможностей для производительного труда не привело к значительным успехам с точки зрения сокращения работающей бедноты в странах Северной Америки, Ближнего Востока и в странах Африки к югу от Сахары.

**Иллюстрация 2.4. Производительность, грамотность, работающая беднота и незащищенная занятость по регионам, 1997-2007 гг.**




Источник: МОТ, 2008c; данные о грамотности представлены ЮНЕСКО, см. иллюстр. 2.3 на веб-сайте. Два набора данных по группам регионов практически совпадают, но МОТ включает островные страны Тихоокеанского региона вместе с Юго-Восточной Азией, в то время как ЮНЕСКО этого не делается. Данные о грамотности представлены за последний год, за который имеются данные и который в разных странах может быть разным, и поэтому приводятся ЮНЕСКО за целый ряд лет.

## 2.1. Страны ОЭСР с высокими доходами[2]

### 2.1.1. Рост производительности и занятости

46. В промышленно развитых странах продолжался экономический рост по мере того как использовались научно-технические знания для повышения производительности труда и развития других факторов производства. Систематическое применение знаний и научных достижений для производства товаров и услуг в значительной мере повысило ценность образования и подготовки мужчин и женщин. Сравнительное исследование, проведенное в некоторых странах ОЭСР (van Ark et al., 2007), позволило выявить общую тенденцию к снижению доли работников с низким уровнем квалификации и повышению доли высококвалифицированных работников в промышленности.

47. Если взять среднеарифметическую величину по всей группе из 23 стран ОЭСР с высоким уровнем доходов, по которым имеются данные о тенденциях, за период с 1995 по 2005 годы доля работников с высшим образованием возросла на 6,2%, производительность – на 27,4%, а уровень занятости – на 14,2%. Рост производительности и повышение уровня образования рабочей силы увязываются с более высокими темпами роста занятости. Как показано на иллюстрации 2.5, группа стран, которые добились увеличения выше среднего уровня как в области производительности, так и в сфере образовании (измеряемых в виде изменения доли работников с высшим образованием), в среднем добилась более высоких уровней занятости, чем группы стран с превышающими средние показатели либо в области производительности, либо в области образования, но не в обеих из них.

48. Первая колонка на иллюстрации 2.5 показывает, что в шести странах ОЭСР с относительно высоким ростом производительности и количества работников с высшим образованием занятость в среднем возросла на 25,3%. Средний рост занятости для стран с относительно высоким уровнем роста производительности, но не образования (лишь три страны, упомянутые во второй колонке) составил лишь половину этого уровня (12,2%), в то время как в странах с относительно высоким уровнем образования, но не производительности темпы роста занятости были еще ниже (девять стран со средним темпом роста занятости около 7,9%).

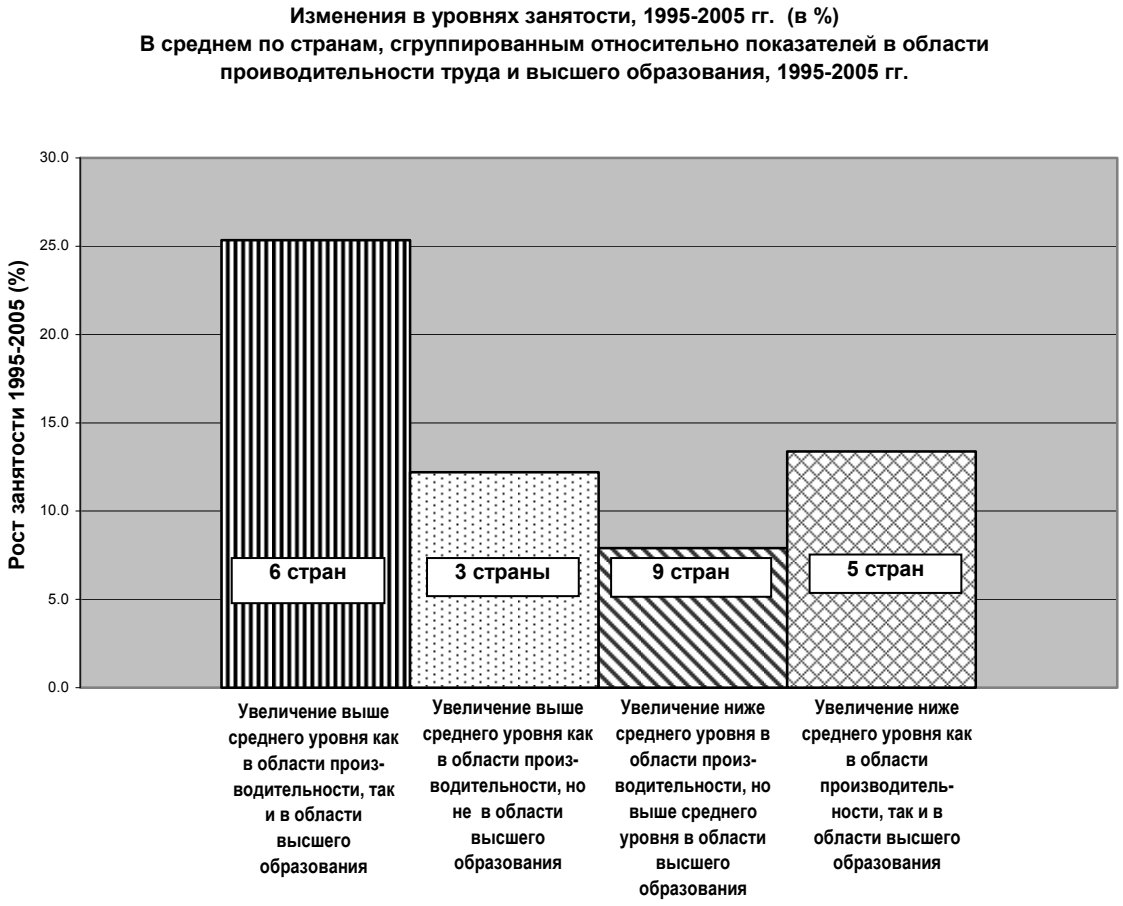
49. В рамках проведенного недавно исследования ОЭСР (ОЭСР, 2007a) был сделан вывод об отрицательном статистическом соотношении между занятостью и ростом производительности, причем занятость и производительность измерялись с точки зрения количества проработанных часов (а не часов на одного работника, как в данных МОТ) за более продолжительный период времени в 35 лет (с 1970 по 2005 гг.). Одно из объяснений такого вывода сводится к тому, что при измерении производительности труда не учитываются изменения в качестве рабочей силы.[3] Несмотря на то, что данные, представленные на иллюстрации 2.5, отражают более короткий период времени и поэтому прямо не сопоставимы с этим анализом ОЭСР, добавление даже приблизительного показателя изменения качества рабочей силы (доли рабочей силы с высшим образованием) свидетельствует о благоприятной взаимосвязи между производительностью и занятостью. Более важным, чем статистическое соотношение, является то,

[2] ПРООН: *Доклад о развитии человека*, по классификации 2006 г. – 24 страны: Австралия, Австрия, Бельгия, Германия, Греция, Дания, Исландия, Ирландия, Италия, Испания, Канада, Люксембург, Нидерланды, Норвегия, Новая Зеландия, Португалия, Республика Корея, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты Америки, Финляндия, Франция, Швеция, Швейцария, Япония.

[3] Например, если занятость растет быстрее среди работников с низким уровнем образования, чем среди работников с высоким уровнем образования, то средний уровень квалификации среди занятых будет снижаться. Общее повышение занятости приведет, таким образом, к сокращению среднего уровня измеряемой производительности труда (ОЭСР, 2007a, с. 60).

что в анализе ОЭСР делается вывод, в соответствии с которым политика содействия занятости, как правило, способствует повышению производительности. Пересмотренная стратегия ОЭСР в области занятости (см. вставку 2.1) включает рекомендации по повышению как количества рабочих мест, так и производительности труда.

**Иллюстрация 2.5. Страны ОЭСР с высокими доходами: более высокие темпы роста производительности и количества работников с высшим образованием, связанные с более высокими темпами роста занятости**

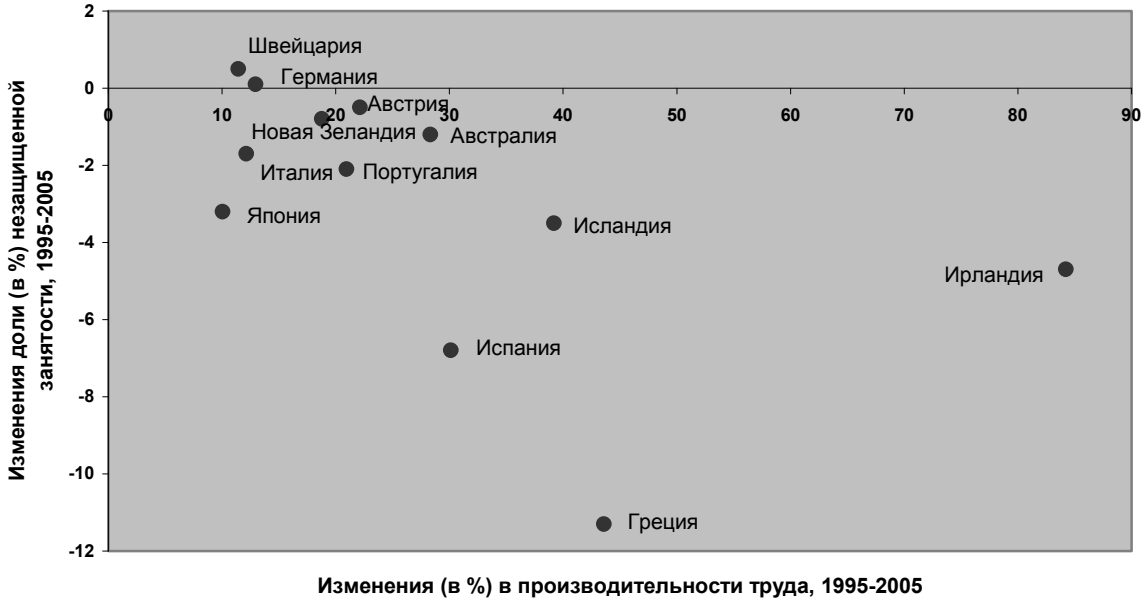



Источник: МОТ, 2007a; ЮНЕСКО/СУ ЮНЕСКО, см. иллюстр. 2.3 на веб-сайте.

50. Измерение качества занятости с точки зрения уязвимых форм занятости, а не уровня образования работников также свидетельствует о позитивной взаимосвязи с ростом производительности. Как показано на иллюстрации 2.6, страны, в которых отмечаются более высокие темпы роста производительности, как правило, добиваются более заметных успехов в снижении доли незащищенной занятости. Как отмечается выше, незащищенная занятость отражает долю работников, помогающих в семье, и самостоятельно занятых работников в общей занятости и представляет собой категорию работ, которые выполняются в условиях отсутствия трудового договора или социальной защиты.[4]

[4] Исходя из того, каким образом страны классифицируют данные о занятости, полученные на национальном уровне, данные о тенденциях в отношении времени, касающиеся незащищенной занятости, для большинства стран ОЭСР отсутствуют.

**Иллюстрация 2.6. Изменения в уровнях производительности и незащищенной занятости, 1995-2005 гг.**




Источник: МОТ, 2007a.

51. Обеспечение постоянной актуальности квалификации, приобретаемой как новыми работниками, так и работниками в середине своей карьеры, представляет собой ключевой политический вызов, с которым сталкиваются промышленно развитые страны. Успех в этих усилиях сводит к минимуму опасность разрыва между спросом на квалифицированные кадры и их предложением, который может сдерживать развитие предприятий и ограничивать перспективы работников в сфере трудоустройства. Во вставке 2.1 кратко излагаются руководящих принципов по вопросам квалификации и компетенции рабочей силы «Пересмотренной стратегии ОЭСР в области рабочих мест» (ОЭСР, 2006a). Рекомендации о повышении квалификации, как одной из основ стратегии в области рабочих мест, затрагивают многочисленные вопросы, касающиеся актуальности и доступности профподготовки.

52. Структурные преобразования и обострение конкуренции во все новых отраслях промышленности затрудняют поиски производительной занятости для работников с низким уровнем квалификации. Необходимо постоянно адаптировать программы подготовки новых квалифицированных кадров, программы повышения квалификации занятых лиц и переподготовки безработных и лиц, возвращающихся на свои рабочие места. Эти вызовы рассматриваются ниже, хотя вопросы увязывания подготовки квалифицированных кадров с более долгосрочными технологическими изменениями и устойчивой производительностью и ростом занятости рассматриваются в главе 5.

**Вставка 2.1**
**Пересмотренная стратегия ОЭСР в области занятости, 2007 г.**

Стратегия ОЭСР в области рабочих мест, направленная на сокращение безработицы и улучшение показателей рынка труда, была разработана в середине 1990-х годов. На основе анализа эффективных и неэффективных мер ОЭСР «пересмотрела» стратегию в области занятости, построив ее на базе четырех основных принципов:

A. Осуществление надлежащей макроэкономической политики.

B. Устранение препятствий для участия на рынке труда, а также в поиске работы.

C. Решение проблем на рынке труда и на товарных рынках, мешающих спросу на рабочую силу.

D. Содействие повышению квалификации и развитию компетенций рабочей силы.

Для обеспечения того, чтобы работники получали востребованную квалификацию, которая помогает создавать больше рабочих мест с более высокой оплатой труда, в принцип D были включены следующие политические руководящие принципы:

«D1. Содействовать высококачественному начальному образованию и, в сотрудничестве с социальными партнерами там, где это соответствует национальной практике, создавать условия для повышения квалификации рабочей силы посредством:

- формирования системы признания новых навыков, приобретенных взрослыми посредством профессиональной подготовки и опыта, включая признание дипломов прибывающих иммигрантов;
- обеспечения того, чтобы подготовка проводилась в большей степени на основе существующего спроса и эффективно отвечала меняющимся требованиям, предъявляемым компаниями к квалификации, а также поощрение повышения качества подготовки, в том числе за счет мониторинга показателей работы организаций, осуществляющих подготовку;
- оказания поддержки учебных программ посредством предоставления бесплатных направлений на продолжение подготовки, учебных отпусков или разработки систем, в рамках которых женщины могли бы сочетать работу и обучение, что подразумевает совместное финансирование со стороны частных организаций и устранение неравенства в области профподготовки за счет предоставления реальных возможностей обучения представителям неимущих категорий населения, особенно лицам с низким уровнем образования;
- расширения масштабов применения контрактов об ученичестве, меняя в этой связи возрастные ограничения и допуская гибкие формы компенсации; и
- обеспечения того, чтобы программы занятости были направлены на удовлетворение конкретных потребностей уязвимых категорий населения, в том числе посредством школ, обеспечивающих дополнительные возможности обучения.»

«D2. В целях облегчения перехода со школьной скамьи к трудовой деятельности, необходимо:

- сократить масштабы оставления школы в раннем возрасте и обеспечить, чтобы молодые люди приобретали квалификацию, соответствующую требованиям рынка труда, в том числе за счет расширения программ профессиональной подготовки, укрепления связей между общим образованием и профессиональным обучением и улучшения профессиональной ориентации; и
- оказывать помощь в сочетании учебы с работой, в частности посредством совершенствования систем ученичества или за счет более неформальных каналов».

Источник: ОЭСР, 2006a.

### 2.1.2. Образование и профессиональная подготовка для поступления на работу: совершенствование доступа, актуальности и качества

53. Несмотря на достигнутый в последние годы прогресс, неспособность систем предварительной подготовки для поступления на работу обеспечить пользующуюся спросом квалификацию сдерживает рост занятости и производительности. В 2004 году в странах Европейского союза (ЕС) 25,3% молодых людей в возрасте от 20 до 24 лет не закончили старшие классы средней школы (Tessaring and Wannan, 2004). Это фактически лишает их шансов продолжить свое профессиональное обучение и подготовку высшего уровня. При ограниченном доступе к предварительной профессиональной подготовке высшего уровня многие молодые люди принимают участие лишь в краткосрочных курсах, которые обеспечивают им доступ к низко качественным и временным рабочим местам. Проявлениями слабого соответствия предварительной подготовки требованиям рабочих мест служат высокий уровень безработицы и длительные поиски работы выпускниками школ, а также отсутствие надлежащего потенциала к трудоустройству или основных трудовых навыков (МОТ, 2004f и 2006b, ОЭСР, 2007a).

54. Для того чтобы преодолеть недостатки, связанные с актуальностью и качеством предварительной подготовки, необходимо принять ряд политических и иных мер. Рассматриваемые ниже меры входят в число тех инструментов, которые страны используют для улучшения доступа к предварительной подготовке и повышения ее актуальности и качества.

55. *Интеграция подготовки в области базовых и технических навыков становится настоятельной необходимостью для расширения перспектив трудоустройства*. Более высокая вероятность обновления рабочих мест и профессий в течение профессиональной жизни или работы с новыми технологиями, а также тенденция к снижению уровня и иерархии в управлении предприятиями, повышают спрос на востребованные квалификацию и навыки, такие, например, как способность работать в коллективе, нести ответственность за контроль за качеством, а также использовать возможности непрерывного обучения[5] (ОЭСР, 2007a). В Соединенном Королевстве работодатели выделяют в качестве ключевых следующие трудовые навыки: способность к коммуникации, умение строить отношения с клиентами, умение работать в коллективе и решать проблемы, но также грамотность, умение считать и общие навыки в области информации и технологий, которых не хватает многим лицам, занятым поиском работы, что препятствует набору персонала или служит причиной снижения потенциальной производительности предприятий (Конфедерация британской промышленности, 2007).

56. *Обеспечению качества также уделяется повышенное внимание*. Многие страны ОЭСР создают системы гарантии качества в целях повышения прозрачности качества программ обучения и подготовки, предлагаемых уполномоченными государственными и частными учебными заведениями. Такие усилия направлены на обеспечение того, чтобы инвестиции частного и государственного секторов в подготовку имели высокий уровень отдачи с точки зрения ее актуальности и потенциала к трудоустройству обучаемых. Такие системы гарантии качества могли бы включать мониторинг содержания учебных программ с учетом отраслевых или национальных стандартов, а также отслеживания и распространения опыта выпускников в области занятости после завершения ими учебы.

[5] Термин «потенциал к трудоустройству» означает уровень универсальных компетентности и квалификации, которые усиливают потенциал человека в использовании предоставляемых образованием и подготовкой кадров возможностей для получения достойной работы и закрепления на ней, достижения прогресса на предприятии и на различных рабочих местах, а также преодоления проблем, вызванных изменениями в технологии и условиях на рынке труда (Рекомендация 195, п. 2 d)).

57. *Аттестация знаний и признание квалификации, приобретаемой на рабочем месте* – это еще одна область, которая в настоящее время разрабатывается. Некоторые страны выступают за обеспечение соответствия нормативам и стандартам и за признание предыдущего обучения посредством национальных квалификационных рамок. Во вставке 2.2 приводится пример сложной и тщательно отрегулированной системы обеспечения качества, В Австралии принята система профессионально-технического обучения (ПТО), а также участия социальных партнеров в разработке стандартов и в оценке и аттестации знаний и навыков. Системы ученичества в некоторых странах Европы также привлекают работодателей и профсоюзы к определению профессиональных стандартов и учебных программ. Системы оценки квалификации, которые все чаще базируются на профессиональных стандартах, помогают отдельным гражданам выявлять свои недостатки в области квалификации и служат ориентиром для учебных заведений и институтов (МОТ, 2000a, п. 17).

58. *Профессионально-технические нормативы и обучение кадров* направлены на повышение актуальности подготовки и потенциала обучаемых к трудоустройству. В рамках подготовки, основанной на компетентности, акцент делается не на продолжительности курсов подготовки, а на том, что должны уметь делать обучаемые в результате этой подготовки. Строящиеся на прочной основе анализа трудовых аспектов, проводимого с участием социальных партнеров, профессиональные нормативы обеспечивают важную связь между требованиями, предъявляемыми на производстве, а также институтами и программами обучения и подготовки. Разработка норм укрепляет сотрудничество между институтами и отраслями промышленности, а также обеспечивает лучшие ориентиры для обучаемых в отношении того, какими навыками и знаниями они должны обладать и управлять.

**Вставка 2.2**
**Система гарантии качества ПТО в Австралии**

В 2002 г. в Австралии в рамках основ качественного обучения были разработаны согласованные нормативы и стандарты для системы ПТО. Эта система обеспечения качества определяет процесс регистрации и наделения полномочиями учебных заведений, а также конкретные положения для разработки учебных программ. Программы ПТО могут быть признаны официальными, а обеспечиваемые ею квалификационные навыки могут признаваться во всей Австралии лишь в том случае, если они разрабатываются с соблюдением этих национальных руководящих принципов. Учебные заведения представляют свидетельства о соблюдении этих нормативов, охватывающие уровень квалификации и опыт персонала, средства для осуществления обучения и службы для оказания поддержки клиентам. Многие программы обучения и оценки в Австралии строятся на утвержденных на национальном уровне учебных пакетах, которые увязываются с отраслевыми нормами показателей или нормативами конкретных предприятий, называемых компетенциями, которые способствуют получению квалификации, признаваемой на национальном уровне. Они разрабатываются и поддерживаются на основе консультаций с отраслями промышленности посредством квалификационных отраслевых советов. В учебных пакетах содержится описание квалификационных навыков и знаний, необходимых для эффективной работы на том или ином рабочем месте.

Источник: Gasskov, 2006.

59. *Партнерства между государственными и частными субъектами в области обучения кадров* строятся на участии государственных органов власти, предприятий, профсоюзов и учебных заведений и институтов в решении вопросов качества и актуальности предварительной подготовки. Участие отраслей промышленности расширяется во многих областях: в разработке национальной политики в области образования и подготовки; выявлении дефицита квалифицированных кадров в отрасли и прогнозировании будущего спроса (см. вставку 2.3); в консультировании специалистов по

вопросам образования и обучения относительно содержания профессиональных норм; в консультировании относительно методов оценки и аттестации знаний и навыков; и, что более важно, они все чаще принимают обучаемых на продолжительные периоды подготовки на рабочем месте без отрыва от производства и непосредственно предоставляют им возможности для производственной практики. Ученичество или двойные системы подготовки, действующие в Германии, Дании, Австрии и Швейцарии, служат классическим примером успешного партнерства между государственными и частными субъектами в области профессионального обучения и подготовки.

**Вставка 2.3**
**Выявление дефицита квалифицированных кадров и совершенствование процесса подготовки: отраслевые квалификационные советы Соединенного Королевства (ОКС)**

В работе ОКС принимают участие работодатели, профсоюзы и профессиональные организации, а также представители правительства с целью обеспечения подготовки квалифицированных кадров, в которых ощущается потребность на предприятиях Соединенного Королевства. Отраслевое агентство по подготовке квалифицированных кадров осуществляет контроль за работой советов и обеспечивает связь с правительством. Каждый ОКС согласовывает со своими партнерами отраслевые приоритеты и цели для решения четырех ключевых задач:

- сокращения дефицита квалифицированных кадров и разрыва между спросом на них и их предложением;
- повышения производительности и производственных показателей предприятий и государственной службы;
- повышения уровня квалификации в секторе и содействия равным возможностям;
- улучшения обеспечения профподготовки, включая ученичество и высшее образование, а также совершенствования национальных профессиональных нормативов.

В 2006 г. в докладе отраслевого квалификационного совета по региональной оценке уровня квалификации (оценка квалификации) был сделан вывод, что сектор жилищного строительства и недвижимости работает ниже своих возможностей и обеспечивает в среднем более низкую отраслевую производительность из-за существенного дефицита квалифицированных кадров в этом секторе. На основе выявленного дефицита квалифицированных кадров совет учредил девять приоритетных направлений в деятельности сектора, включая обучение обслуживанию клиентов в рамках всего сектора; разработку квалификационных рамок, которые отражали бы особенности рабочего места; обеспечение всего сектора квалифицированными кадрами для работы с ИКТ; обучение на рабочем месте взрослых умению читать и считать; а также обеспечение подготовки лиц, которые являются наиболее уязвимыми на производстве.

Источник: Asset Skills, 2006.

### 2.1.3. Расширение возможностей непрерывного обучения

60. На фоне низких темпов роста рабочей силы и старения населения в промышленно развитых странах, занятая в настоящее время рабочая сила является основным источником повышения производительности труда в большинстве стран ОЭСР с высокими доходами. Технологические и производственные изменения приводят к быстрому устареванию квалификационных навыков. Около 30% населения трудоспособного возраста в Европе обладает низким уровнем квалификации (CEDEFOP, 2007). В Соединенных Штатах Америки более 40% рабочей силы и более 50% выпускников средней школы, а также 16% выпускников колледжей не имеют базовых квалификационных навыков (The Conference Board, 1999).

61. Несмотря на весьма высокие потребности в обеспечении возможностей непрерывного обучения, доступ к таким возможностям остается неравным для различных категорий предприятий и наемных работников, а также для экономических секторов. Во Франции и Германии работодатели тратят в среднем более 3% своего фонда заработной платы на подготовку, а в других странах – намного меньше. Передовые с технической точки зрения сектора тратят намного больше; малые и средние предприятия инвестируют в подготовку намного меньше. Во Франции наемные работники крупных предприятий (500 и более работников) имеет вдвое больше шансов принимать участие в курсах повышения квалификации, чем работники фирм, на которых занято менее 20 работников (Gasskov, 2001). Мужчинам, как правило, непрерывное обучение более доступно, чем женщинам. Женщин, возможно, необходимо поощрять и стимулировать к тому, чтобы они пользовались возможностями для профессиональной подготовки, если они не осознают ее выгоду для себя (например, если дискриминация мешает доступу к работе более высокого уровня). А практическая организация времени и места проведения профподготовки должна обеспечиваться с учетом непроизводственных обязанностей.

62. *Связь между непрерывным обучением и экономическими показателями предприятия* была продемонстрирована в целом ряде исследований. Например, проведенные в 1990-х годах в ряде секторов США исследования показали позитивное воздействие профподготовки работников частного сектора на их производительность и на другие результаты, имеющие значение как для работников, так и для работодателей, такие как заработная плата, объем продаж на каждого работника, уровень брака, принятие новых производственных методов (таблица 2.1).

**Таблица 2.1. Соединенные Штаты Америки: эффективность профессиональной подготовки в частном секторе**

| Исследование | Измерение | Воздействие |
|---|---|---|
| Lynch: подготовка вне колледжа | Заработная плата | Год подготовки на рабочем месте обеспечивает такое же повышение заработной платы, как и год учебы в колледже |
| Holzer et al. 1993: обрабатывающая промышленность в Мичигане | Уровень брака | За счет повторной подготовки уровень брака сокращается на 7% |
| Krueger 1993: Компьютеры | Заработная плата | Заработная плата работников, пользующихся компьютерами, выше на 10-15% |
| Black and Lynch 1996: не относящиеся к обрабатывающей промышленности | Объем продаж на одного работника | Подготовка для работы с компьютером повышает производительность более чем на 20% |
| Black & Lynch 1996: обрабатывающая промышленность | Объем продаж на одного работника | Обеспечение более высокой доли подготовки с отрывом от производства повышает производительность |
| Ichniowski, Shaw and Prennushi 1994: сталелитейная промышленность | Время безотказной работы | Если подготовка связана с прогрессивными методами работы, то время безотказной работы повышается на 7% |

Источник: Lynch, 1997.

63. Совсем недавно Европейский центр по вопросам развития и профессиональной подготовки (CEDEFOP) резюмировала свой обзор результатов исследований о влиянии профподготовки на производительность предприятий, отметив, что повышение на 5% участия работников в подготовке обеспечивает повышение производительности на 4%, а повышение количества учебных дней даже на 1% способствует повышению

производительности на 3%. Обучение, осуществляемое на внешних курсах, в среднем обеспечивает более высокий уровень влияния на производительность. Доля общего роста производительности, обеспечиваемая за счет подготовки, составляет примерно 16% (CEDEFOP, 2007).

64. Стимулирование инвестиций в непрерывное обучение является частью совместных обязательств государственного и частного секторов. Политика правительств и системы стимулирования нацелены как на предприятия, чтобы повысить уровень инвестиций в непрерывное обучение персонала, так и на отдельных граждан, чтобы обеспечить их участие в программах непрерывного обучения. Меры и положения, нацеленные на предприятия, включают: вычеты из корпоративных налогов размеров расходов на подготовку; системы обязательного освобождения от уплаты налогов, обеспечивающие минимальный уровень расходов на обучение (Франция); добровольные отраслевые сборы на профподготовку в целях финансирования подготовки квалифицированных кадров и программ ученичества (Нидерланды, Дания и Бельгия); положения в коллективных соглашениях о профподготовке (например, в Нидерландах); независимые центры оценки квалификации для наемных работников; и оплачиваемые отпуска в целях обучения и подготовки (в соответствии с Конвенцией МОТ 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках (140). Стимулы, нацеленные на отдельных граждан, включают: стипендии, ваучеры, студенческие кредиты и новые финансовые механизмы, такие как «индивидуальные учебные счета». Дополнительные исследования могли бы помочь изучить конкретно, какие из этих подходов являются более эффективными и при каких обстоятельствах.

65. Новые единые принципы Европейской комиссии, касающиеся гибких гарантий защищенности особо высвечивают значение непрерывного обучения (Европейская комиссия, 2007). Комплексная политика, направленная на обеспечение как гибкости, так и защищенности на рынке труда, имеет своей целью облегчить переход: из школы к трудовой деятельности, с одного рабочего места на другое, от безработицы или отсутствия работы к труду и с работы на пенсию. Обучение в течение всей жизни представляет собой один из четырех взаимоподкрепляющих политических компонентов:

- *гибкие и надежные договорные меры,* обеспечиваемые посредством трудового законодательства, коллективных соглашений и организации труда;
- *всеобъемлющие стратегии непрерывного обучения,* обеспечивающие постоянный потенциал работников к адаптации и трудоустройству, особенно среди наиболее уязвимых слоев;
- *эффективная политика активного рынка труда,* которая помогает людям преодолевать трудности, связанные с быстрыми переменами, сокращать период безработицы и облегчать переход на новые рабочие места;
- *системы социального обеспечения,* которые обеспечивают надлежащие размеры доходов, содействуют занятости и мобильности на рынке труда, включая такие положения, как пособия по безработице, пенсионное обеспечение, медицинское обслуживание и внимание обеспечению баланса между производственными и семейными обязанностями.

66. В этих новых единых принципах непрерывное обучение рассматривается как главный фактор как конкурентоспособности предприятий, так и потенциала к трудоустройству работников: «Высокое качество первоначального образования, широкий набор базовых навыков и постоянные инвестиции в повышение квалификации расширяют возможности предприятий справляться с экономическими переменами и шансы работников сохранять свои рабочие места или находить новую работу» (Европейская комиссия, 2007, с. 6). В заявлении Комиссии указывается на важность расширения возможностей непрерывного обучения не только для работников с наиболее высокой

квалификацией, но и с низким уровнем квалификации, для самозанятых и пожилых работников; это обучение может осуществляться на принципах разделения затрат и с привлечением правительства, социальных партнеров, предприятий и отдельных работников. Следует признать, что подходы, основанные на гибких гарантиях защищенности, должны быть адаптированы к условиям страны, однако принцип сочетания непрерывного обучения с договорной и социальной защитой и активной политикой рынка труда должен рассматриваться в качестве основного.

### 2.1.4. Активная политика в сфере рынка труда и борьба с неравенством на рынке труда

67. Неравенство в доходах, доступе к занятости и повышению квалификации растет одновременно между различными категориями населения в промышленно развитых странах. Например, в глобальном плане женщины в среднем получают лишь две трети от заработков мужчин. В Европейском союзе женщины в среднем зарабатывают на 16% меньше, чем мужчины (Beblo et al., 2003). Главной причиной разрыва в оплате труда является профессиональная сегрегация.[6]

68. Глобализация, конкуренция со стороны иностранных работников и технологические изменения придают дополнительную ценность работникам с квалификацией, пользующейся спросом на рынке труда, вытесняя тех работников, которые не обладают такими навыками или квалификация которых устарела. Оказание помощи отдельным гражданам в трудоустройстве, повышение их возможностей для того, чтобы найти лучшие и более достойные рабочие места, а также содействие им в изменении перспектив профессионального роста ставят перед правительствами важные политические задачи.

69. *Активная политика в сфере рынка труда и программы структурных преобразований* преследуют многочисленные цели, например: устранение дефицита рабочей силы; трудоустройство; содействие предпринимательству; и преодоление социальных препятствий на пути к занятости, таких как наркомания и алкоголизм, неграмотность и неумение считать, либо нежелание работодателей принимать на работу уязвимые категории населения или хронически безработных лиц. Программы сочетают информацию и консультирование по вопросам профессионального роста, мероприятия по развитию базовых трудовых или жизненных навыков, профессиональную подготовку по конкретной специальности, трудовой опыт (оплачиваемый или неоплачиваемый), субсидируемую подготовку на рабочем месте и вспомогательные службы, такие как уход за детьми и транспорт. Программы адаптации рынка труда также направлены на решение проблемы спроса на рынке труда, например, посредством выплаты субсидий работодателям, чтобы они нанимали работников, или посредством программ создания рабочих мест в государственном секторе.

70. Краткие результаты более чем 90 оценок программ адаптации рынка труда в большинстве стран ОЭСР приводятся в таблице 2.2. В этот обзор отдельно включены стратегии, которые способствуют возвращению женщин на рынок труда. Результаты программ не носят ровного характера. Если эти программы не пользуются поддержкой со стороны специально проводимой политики, то они, как правило, оказываются неэффективными. Уровень успеха, который измеряется, например, повышением заработков и получением рабочего места или закреплением на нем, обычно возрастает в тех случаях, когда программы подготовки сочетаются с трудовым опытом; когда подготовка направлена на удовлетворение индивидуальных потребностей конкретных групп

[6] Помимо профессиональной сегрегации, которая играет важную роль в подготовке квалифицированных кадров, другими факторами, объясняющими разницу в оплате труда, служат перерывы в карьере в связи с семейными обязанностями и разница в дополнительных видах оплаты и льготах, а также в премиальных, выплачиваемых менеджерам, как мужчинам, так и женщинам (Beblo et al., 2003; Wirth, 2004).

слушателей и основана на тщательном анализе спроса на квалифицированные кадры; когда подготовка сочетается с другими мерами, такими как субсидирование заработной платы, налоговые льготы, поощряющие работодателей принимать на работу молодых, безработных и маргинальных работников; и когда подготовка осуществляется на основе переговоров и договоренностей между заинтересованными сторонами.

**Таблица 2.2. Оценка результатов активизации учебных программ, ориентированных на потребности рынка труда**

| Программа | Источник | Кому, по всей видимости, помогает | Замечания |
|---|---|---|---|
| Обучение хронических безработных лиц (28 оценок)) | Dar and Tzannatos (1999) | Женщинам и другим группам населения, находящимся в неблагоприятном положении | Не более эффективная, чем помощь в поисках работы для повышения вероятности повторного трудоустройства и заработков после принятия мер; затраты в 2-4 раза выше. |
| Формальное классное обучение | Meager and Evans (1998) | Женщинам, повторно выходящим на рынок труда. Не представляется эффективной для мужчин трудоспособного возраста и пожилых работников с низким уровнем начального образования | Важно, чтобы эти курсы были актуальными для рынка труда или имели репутацию «высокого» качества среди работодателей. Должны давать квалификацию и навыки, которые признаются и ценятся работодателями. Программы не должны быть широкомасштабными. |
| Подготовка на рабочем месте | Martin and Grubb (2001) | Женщинам, повторно выходящим на рынок труда | Напрямую удовлетворяют потребности рынка труда. Соответственно, необходимо обеспечить тесную связь с местными работодателями, но повышается опасность сокращения кадров. |
| Переподготовка работников, сокращенных в результате массовых увольнений (12 оценок) | Dar and Tzannatos (1999) | Небольшое позитивное воздействие: позитивные результаты получаются в условиях подъема экономики | Не более эффективна, чем помощь в поисках работы, но намного дороже. Уровень отдачи обычно отрицательный. |
| Подготовка молодежи (19 оценок) | Betcherman, Olivas and Dar (2004) | Позитивное воздействие в развивающихся странах | Перспективы занятости и заработков не улучшаются. Отрицательный реальный уровень отдачи этих программ, если учитывать затраты. Дополнительная оценка показыва-ет позитивное воздействие на занятость в развивающихся странах. |
| Профессионально-техническое обучение (36 оценок) | Meager and Evans (1998) | Группам населения, находящимся в неблагоприятном положении, особенно женщинам трудоспособного возраста | Результаты смешанные, но позитивное влияние на занятость и заработки случается так же часто, как и нейтральное или негативное. Позитивное влияние повышается, когда подготовка обеспечивает трудоустройство у работодателя в частном секторе. Менее эффективна, чем другие активные меры, особенно непосредственное создание рабочих мест. Данные об эффекте расслоения, балласте и замещении. |

Источник: Auer et al., 2005.

### 2.1.5. Обучение кадров и реинтеграция пожилых работников в сферу занятости

71. Сохранение пожилых работников на рынке труда должно помочь компенсировать нехватку трудовых ресурсов и квалифицированных кадров, повысить производительность и смягчить экономические последствия старения населения. Различные политические меры направлены на удовлетворение пожеланий пожилых работников, касающихся сохранения доступа к системам подготовки для работы с новыми технологиями, дискриминации на рынке труда и оценки их опыта и навыков как факторов, содействующих производительности предприятий (Stein and Rocco, 2001).

72. Во многих странах меры, направленные на повышение участия пожилых работников на рынке труда и в обеспечении производительности, мотивируются демографическими тенденциями в условиях старения населения.[7] Например, в Японии население трудоспособного возраста, по оценкам, будет сокращаться в предстоящие 20 лет ежегодно на в 0,8%, и поэтому стратегии повышения производительности все чаще нацелены на пожилых работников (см. вставку 2.4). К 2030 году в Европе количество работников в возрасте от 55 до 64 лет увеличится на 14 млн. человек, а количество работников в возрасте от 15 до 24 лет станет меньше на 9 млн. человек. Ожидается, что количество учащихся и студентов в средней и высшей школе сократится на 2 млн. человек. Поэтому возрастает необходимость в том, чтобы позволить пожилым работникам приобретать современные виды квалификации и сохранять высокий уровень производительности (Bulgarelli, 2007).

**Вставка 2.4**
**Старение населения и политика в области профессиональной подготовки и производительности в Японии**

Несмотря на то, что соотношение между капиталом и трудом в Японии входит в число самых высоких в мире, старение населения и прогнозируемое на предстоящие два десятилетия его сокращение требуют дальнейшего ускорения роста производительности. Третий план развития науки и технологии Японии направлен на дальнейшее развитие людских ресурсов и формирование конкурентной среды в области исследований. В рамках этого плана предполагается повысить общие государственные расходы на НИОКР до 25 триллионов иен за пять лет (1% от ВВП на ежегодной основе, что намного выше национального среднего уровня примерно в 0,7% в течение 2001-03 гг.). Разрабатываются программы образования и подготовки квалифицированных кадров по ключевым областям, предложенным в плане, включая естественные науки, информационную технологию, окружающую среду, а также нанотехнологии и материалы. Будет оказываться поддержка в рамках исследований молодым и пожилым работникам, а также женщинам. Доля женщин-исследователей должна повыситься с 11% до 25%.

73. Политика, направленная на поддержание потенциала к трудоустройству пожилых работников, затрагивает такие вопросы, как «способность к прохождению обучения» и экономическая обоснованность такой подготовки. Несмотря на то, что работодатели высоко ценят пожилых работников за их надежность, лояльность и преданность делу, они порой ставят под сомнение их способность осваивать новые специальности и новые концепции, идеи и подходы. В Соединенных Штатах Америки, например, в ряде исследований зафиксировано, что пожилые работники в меньшей степени принимают участие в подготовке в рамках предприятия или за его пределами, чем их более молодые коллеги (Imel, 1991). Работодатели могут вкладывать меньше средств в

[7] Последствия демографических изменений для рынка труда и социальной защиты будут рассматриваться в ходе общего обсуждения на 98-й сессии (2009 г.) Международной конференции труда.

подготовку пожилых работников, так как они задаются вопросом, будет ли «отдача» от такой подготовки с точки зрения продолжительности пребывания этих работников на своих рабочих местах после прохождения подготовки. Однако как исследования, так и практика свидетельствуют о том, что пожилые работники реагируют на подготовку так же эффективно, как и молодые работники. Если может потребоваться дополнительная подготовка, то работодатели могут счесть, что эти затраты компенсируются за счет текучести кадров среди пожилых работников по сравнению с молодыми работниками.

74. *Гендерное измерение* участия пожилых работников на рынке труда является важным элементом политики, направленной на повышение уровня подготовки и производительности этой возрастной группы. Более пожилые мужчины в большей степени представлены в отраслях промышленности, переживающих спад, и в меньшей степени – в развивающихся областях, в связи с чем на них сказывается сокращение спроса на рабочую силу с низким уровнем квалификации. В периоды спада в рамках мер расширения занятости среди молодых работников активная политика на рынке труда часто предусматривает возможности досрочного выхода на пенсию.

75. Еще один вопрос гендерного характера, который необходимо учитывать, заключается в том, что женщины в середине карьеры и пожилые женщины, возвращающиеся на рынок труда (после временного прекращения работы в связи с воспитанием детей), имеют особые потребности в области квалификации и профподготовки. Если не удовлетворить эти потребности, то женщины, возвращающиеся на рынок труда, могут быть вынуждены работать на более низком профессиональном уровне. Такое недоиспользование квалификации трудящихся-женщин оказывает воздействие на производительность всей экономики.

76. ОЭСР и Европейская комиссия рекомендовали использовать комплексные и всеобъемлющие политические подходы для решения ряда вопросов, касающихся пожилых работников (обучение и производительность, затраты на социальное обеспечение, дискриминация на рынке труда). Усилия, предпринимаемые в Австрии, в рамках так называемого пакта о занятости пожилых работников, принятого на основе трехсторонней инициативы в середине 1990-х годов[8] в целях повышения предложения рабочей силы пожилых работников и стимулирования спроса за счет снижения затрат, связанных с их наймом, включают следующие меры:

- поощрение более позднего и гибкого выхода на пенсию (например, путем постепенного сокращения рабочего времени, но при сохранении взносов в пенсионный фонд);
- принятие законодательства о недопущении дискриминации на основании возраста (уже действует в течение нескольких десятилетий в Соединенных Штатах Америки);
- руководящие принципы и учебные программы для пожилых работников, наряду с консультативными и рекомендательными услугами для работодателей;
- службы трудоустройства и оказание поддержки другим посредникам на рынке труда;

[8] В связи со снижением участия на рынке труда и повышением безработицы среди лиц старше 50 лет, правительство Австрии и представители работодателей и работников (в национальном контексте Плана действий в области занятости) разработали меры, направленные на стимулирование, с одной стороны, работодателей сохранять на работе и обеспечивать подготовку работников старше 50 лет, а с другой – облегчать возвращение таких работников на рынок труда, если они оказались безработными (Европейский фонд улучшения условий жизни и труда, 1999).

- координируемые и всеобъемлющие пакеты мер и политики в области занятости, благоприятных для пожилых работников, разрабатываемые и осуществляемые совместно правительством, работодателями, профсоюзами и гражданским обществом.

## 2.2. Страны Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) и Содружества Независимых Государств (СНГ)[9]

### 2.2.1. Подъем производительности и вялый рост занятости

77. Когда в начале 1990-х годов стали проводиться экономические меры, ориентированные на рыночную экономику, во всех странах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) и Содружества Независимых Государств (СНГ) отмечался относительно низкий уровень производительности. Основными факторами, приведшими к такому положению вещей, послужили высокий уровень резервов рабочей силы и отсутствие рыночных стимулов (van Ark, 1999). Повсеместно отмечался высокий уровень занятости и низкий уровень заработной платы. По мере проведения реформ, однако, уровень занятости резко упал в странах ЦВЕ и в меньшей степени в странах СНГ. Высокий уровень безработицы и низкая заработная плата стали причиной миграции из Центральной Европы в Западную Европу и из Республик Центральной Азии в Российскую Федерацию.

78. В последнее время в некоторых странах ЦВЕ отмечается заметный рост экономики, производительности и занятости; в других странах этого еще не произошло. Напротив, многие Республики Центральной Азии сталкиваются с трудностями в поддержании роста экономики, производительности и занятости, поскольку в этих странах уровень ВВП на душу населения все еще остается ниже уровня 1990 года. Ограниченный объем имеющихся данных, особенно в отношении стран СНГ, свидетельствует о том, что болезненный период структурных преобразований в большинстве стран этой группы еще не завершен.

- Во всех странах ЦВЕ рост занятости все еще отстает от роста ВВП, а в некоторых странах уровень занятости даже упал, особенно в странах, переживших войны. В странах, присоединившихся к ЕС, ежегодные темпы роста ВВП, как правило, в три-четыре раза выше, чем темпы роста занятости (Cazes and Nesporova, 2006).
- За период с 1995 по 2005 годы производительность резко возросла во всех 12 странах ЦВЕ, причем этот рост составил от 40% в Болгарии, Чешской Республике и Словении, до чуть более 100% в Эстонии и Латвии (МОТ, 2007a).
- Однако в среднем в этих странах значительная доля рабочей силы была занята на незащищенных рабочих местах и составляла в среднем 12,7% в странах ЦВЕ. Несмотря на значительный рост производительности, эта доля сократилась в среднем лишь на 1,5% во всех странах за то же десятилетие.
- В странах СНГ доля незащищенной занятости была еще выше и составляла 19,7% от общей занятости в 2005 году.

[9] Центральная и Восточная Европа (ЦВЕ): Албания, Босния и Герцеговина, бывшая югославская Республика Македония, Болгария, Венгрия, Латвия, Литва, Польша, Румыния, Сербия, Словакия, Словения, Хорватия, Черногория, Чешская Республика, Украина и Эстония. Содружество Независимых Государств (СНГ): Армения, Азербайджан, Беларусь, Грузия, Казахстан, Киргизстан, Республика Молдова, Российская Федерация, Таджикистан, Туркменистан (ассоциированный член) и Узбекистан.

- Пятая часть всей рабочей силы в странах Центральной и Юго-Восточной Европы и СНГ жили на 2 долл. США в день (МОТ, Доклад о глобальных тенденциях в области занятости, 2008).

79. Большинство стран приступили к процессу преобразований, опираясь на всеобщий уровень начального образования и грамотности, а также на сильные традиции в области среднего образования, включая профессионально-техническое обучение. Данные за 2005 год свидетельствуют о том, что в среднем 85% работников имели среднее или высшее образование (МОТ, 2007a). Способность привлекать новые инвестиции также определялась наличием квалифицированных работников. Многие автомобилестроительные компании, например, остановили свой выбор на Чешской Республике и Венгрии, поскольку эти страны предлагали квалифицированную рабочую силу, конкурентные ставки заработной платы и близость к европейским рынкам. Однако, уровень участия в системах образования и подготовки упал, частично из-за экономических трудностей, а частично из-за того, что многое из предлагаемого утратило актуальность в условиях перехода к рыночной экономике. Стареющая рабочая сила будет представлять собой основной экономический, трудовой и политический вызов на многие годы вперед, что будет иметь серьезные последствия для политики в области образования, профессиональной подготовки и миграции.

### 2.2.2. Инвестиции в актуальные программы образования и профессионального обучения

80. Проведение ориентированной на рынок экономической и социальной политики и крах систем профподготовки на государственных предприятиях резко сократили предложение в области обучения кадров, а предлагаемые возможности не всегда соответствуют новым потребностям рабочей силы в новых отраслях промышленности и в сфере услуг. Основной политический вызов, с которым сталкиваются страны ЦВЕ и СНГ, заключается в перестройке систем образования и подготовки кадров и инвестировании средств в образование и подготовку, которые были бы актуальны для новой рыночной экономики.

81. В большинстве стран ЦВЕ и СНГ в 1990-е годы заметно сократился бюджет государственных средств, выделяемых на образование и профобучение. Участие в школьном образовании стало сокращаться по мере введения платы за учебу, в связи с чем родители стали забирать детей из школ, что поставило под угрозу будущее развитие квалифицированных кадров в регионе. Резко сократился выпуск специалистов из системы профессионального образования и подготовки. В 1989 году в Казахстане 42% населения в возрасте от 14 до 18 лет проходили подготовку в рамках систем профессионально-технического образования; к 2000 году эта доля сократилась до лишь 24% (ЮНИСЕФ, 2004). Низкий уровень оплаты труда учителей и ухудшение инфраструктуры для подготовки кадров еще более усугубили эту проблему.

82. *Инвестирование средств в новые виды квалификации, пользующиеся спросом в новой экономике, вновь в центре внимания*. Многие страны ЦВЕ повышают качество учебных программ и материалов для средней и профессиональной школы и вкладывают средства в новые сферы подготовки квалифицированных кадров, например для работы в банковской сфере, финансах, в области программного компьютерного обеспечения, в административной и секретарской деятельности. Обучение ключевым трудовым навыкам также включается в учебные программы в целях повышения потенциала к трудоустройству. Многие страны ЦВЕ и СНГ стремятся повысить качество программ путем разработки стандартов компетенций для ориентирования разработки новых учебных программ и в конечном итоге для укрепления квалификационных систем, включая признание квалификации. Системы оценки квалификации, аттестации и признания, как ожидается, должны повысить перспективы отдельных граждан трудоустройства и эффективность рынка труда.

83. *Инвестированию средств в подготовку менеджеров и предпринимателей* также следует уделять первоочередное внимание. Создание рабочих мест и материальных ценностей зависит от культуры предприятия, основанной на способности брать на себя риски, и на духе предпринимательства. В странах ЦВЕ и СНГ вырос сектор средних предприятий, однако он еще остается относительно небольшим. В 2003 году предприятия, на которых занято более 250 работников, обеспечивали 51,2% общей занятости в Российской Федерации против 34,2% в Европейском союзе (RSMERC, 2004).

84. Как для малых, так и для более крупных предприятий подготовка в области бизнеса, управления и предпринимательства становится важным инструментом содействия инновационной деятельности, повышения производительности и роста. Во всем регионе значительно повысился спрос на бухгалтеров и менеджеров и повсеместно широко распространены курсы по вопросам организационного поведения, трудовым отношениям, управлению людскими ресурсами, маркетингу и по другим связанными с ними вопросом, в то время как спрос на специалистов технических и научных специальностей в целом сократился. В Российской Федерации программы подготовки по вопросам бизнеса за последние десять лет утроили свой охват до 140.000 выпускников в 2000 году (Мечитов и Мошкович, 2004). Правительственные и неправительственные программы все чаще оказывают поддержку развитию малых предприятий, инвестируя средства в создание местных «инкубаторов», которые оказывают бизнесу вспомогательные услуги и обеспечивают обучение предпринимательским навыкам. Учебные программы многих средних школ также способствуют привитию деловых навыков и культуры молодым людям, что является одним из учебных компонентов, который отсутствовал в прошлом (вставка 2.5).

**Вставка 2.5**
**Программа Знай свой бизнес (ЗСБ) в Центральной Азии**

В 2002 г. МОТ и профессионально-технические училища в ряде стран Центральной Азии приступили к реализации программы ЗСБ, чтобы содействовать позитивному отношению молодых людей к предприятиям и самостоятельной занятости. Эта программа вооружает учащихся знаниями и практическими навыками, необходимыми для открытия, осуществления оперативной деятельности и обеспечения производительной работы малых предприятий, и приучает их к условиям, где наемный труд на условиях полного рабочего времени является дефицитом. Учебная программа была принята в качестве официальной программы обучения бизнесу для средних и профессионально-технических училищ. В соответствии с результатами оценки, проведенной в 2007 г. в Киргистане, эта программа была внедрена в 44 национальных институтах профессиональной подготовки (42% от общего количества институтов в стране) с участием более 4.000 студентов. Кроме того, к 2009 г. предполагается обучить еще 15.000 человек.

Источник: МОТ, 2007d.

### 2.2.3. Роль институтов рынка труда в смягчении негативных последствий экономической реструктуризации

85. В начале 1990-х годов в большинстве стран ЦВЕ и СНГ были созданы национальные государственные службы занятости (ГСЗ) в целях решения проблем растущего числа безработных и уволенных работников. Первоначально они занимались выплатой пособий по безработице, но затем также приступили к осуществлению активной политики рынка труда в целях борьбы с безработицей и оказания помощи отдельным гражданам в поисках работы (Cazes and Nesporova, 2006).[10] Они обращаются к предприятиям за информацией о вакантных рабочих местах, которую они сопоставляют с

[10] В 11 странах ЦВЕ общие расходы в 2002-03 гг. на политику в области рынка труда в % от ВВП составляли от 0,28% в Литве до 1,25% в Польше, причем доля расходов на активную политику рынка труда составляла 16% в Литве и 11% в Польше.

профилем и квалификацией лиц, занятых поиском работы, и занимаются профориентацией в области карьеры, подготовкой и переподготовкой безработных, в том числе для работы по новым специальностям, включая самостоятельную занятость.

86. ГСЗ решают важные проблемы справедливости, учитывая, что многие безработные люди не располагают средствами и могут позволить себе прибегать только к помощи ГСЗ. Они оказывают помощь наиболее уязвимым категориям населения в получении доступа к занятости, например, обеспечивая поддержку в трудоустройстве инвалидам (МОТ, 2004b). Они также оказывают помощь молодым людям в поисках своей первой работы, особенно тем, кто не обладает альтернативными средствами для этого. Их помощь молодым людям в получении доступа к информации о рынке труда и консультациям относительно развития карьеры, а также в выявлении подходящих вакантных рабочих мест оказалась весьма ценной (Cazes and Nesporova, 2006).[11]

87. *Укрепление социального диалога по вопросам образования и подготовки* играет важную роль в повышении актуальности учебных программ.[12] Результаты проведенного недавно обзора МОТ по вопросам национального социального диалога по политике в области занятости (Rychly and Vylitova, 2005) показали, что организации работодателей и работников играют все более активную роль в области политики подготовки кадров. Например, в Польше они играли важную роль в разработке учебных программ. В Эстонии они входят в состав Фонда реформ профессионального образования и подготовки. В Чешской Республике они представлены в Совете по развитию людских ресурсов. В большинстве стран ЦВЕ и СНГ социальные партнеры играют все более важную и активную роль в управлении государственными службами занятости.

88. Социальные партнеры и, в частности, организации работодателей могут играть важную роль в повышении качества и эффективности систем образования и подготовки кадров. Они могут выявлять потребности предприятий в квалифицированных специалистах и отражать их в политике и программах подготовки кадров. Организации работодателей могут информировать своих членов о потребностях в более широкой и более качественной подготовке на рабочих местах. Данные о текущем уровне подготовки непосредственно на предприятиях имеют ограниченный характер. Обзор, проведенный Ассоциацией работодателей Грузии, показал, что 43% ее членов не выделяют средства в повышение квалификации наемных работников, хотя 85% признают, что такие инвестиции могли бы существенным образом повысить производительность и конкурентоспособность. В Азербайджане лишь около половины участвующих в обзоре предприятий имели планы подготовки своих наемных работников (МОТ, 2006h).

### 2.2.4 Образование, профподготовка и непрерывное обучение в целях повышения производительности, способности к адаптации и мобильности рабочей силы

89. Лиссабонская стратегия Европейского союза служит основным политическим инструментом стран ЦВЕ, обеспечивающим повышение производительности, инновационной деятельности и конкурентоспособности. Эта стратегия направлена на расширение научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок, а также на повышение инвестиций в человеческий капитал, образование и подготовку квалифицированных кадров для повышения производительности, расширения инновационной деятельности и конкурентоспособности. Увеличение инвестиций способствовало бы

[11] Например, в 2004 г. в Румынии уровень безработицы среди молодежи составил 21,4% против 7,1% среди взрослых. В Польше эти цифры были соответственно 39,5% и 18,8%.

[12] Государства-члены должны определять с участием социальных партнеров национальную стратегию в области образования и подготовки кадров, а также устанавливать руководящие принципы проведения политики в области подготовки кадров на национальном, региональном, местном и отраслевом уровнях и на уровне предприятия (Рекомендация 195, часть II. п. 5 a)).

повышению спроса на квалифицированных работников и вносило бы вклад в общее создание рабочих мест.

90. Лиссабонская стратегия оказывает влияние на политику в области образования и подготовки государств-членов Европейского союза из ЦВЕ, а также вдохновляет государства-члены в этом регионе, которые нуждаются в высококвалифицированных и обладающих потенциалом к адаптации работниках, способных создавать и эффективно использовать новые технологии. Для расширения инновационной деятельности и повышения конкурентоспособности политика и программы, касающиеся непрерывного обучения, будут приобретать растущее значение. В связи со вступлением ряда государств ЦВЕ в Европейский союз, Лиссабонская стратегия становится основным политическим инструментом, направленным на повышение производительности и конкурентоспособности, а все новые государства-члены ЕС будут иметь национальные планы действий для ее реализации. Эти страны также подчиняются Руководящим принципам ЕС по вопросам роста и занятости, в соответствии с которыми необходимо расширять доступ к профессиональному, среднему и высшему образованию, а также иметь эффективные стратегии непрерывного обучения.[13]

91. *Совершенствование участия, потенциала к адаптации и мобильности рабочей силы* особенно актуально для стран Восточной Европы, включая Украину и Российскую Федерацию, принимая во внимание высокие темпы старения рабочей силы в этих странах. Особое внимание следует уделять положению пожилых женщин, учитывая их большую продолжительность жизни.[14] В ближайшем будущем в этих странах останется меньше работников, чем в настоящее время для работы на предприятиях, в учреждениях и на производстве. Сокращение количества работников может подстегнуть инвестиции, направленные на повышение производительности. Эта демографическая тенденция может также послужить основанием для проведения политики, направленной на повышение участия рабочей силы, поощрение работников к адаптации и предоставление возможностей пожилым работникам продолжать трудовую деятельность или вновь поступать на рынок труда. Растущее значение приобретает политика управления потоками квалифицированных работников в страны ЦВЕ и СНГ, а также из этих стран как политический инструмент управления спросом и предложением работников с различным уровнем квалификации – эта тема более подробно рассматривается в главе 4.

92. Многие страны региона имеют значительный контингент трудящихся-мигрантов. Российская Федерация (14 млн. мигрантов), Украина (7 млн.) и Казахстан являются странами, принимающими самое большое количество трудящихся-мигрантов. В Россию прибывает много мигрантов из стран Закавказья и Центральной Азии, которые переводят денежные средства в свои страны. Вместе с тем, работники из стран Центральной Европы, особенно строители, в большом количестве мигрируют в Западную Европу, что приводит к дефициту квалифицированных кадров у себя на родине. В настоящее время ежегодно Украину покидают около 15.000 высокообразованных специалистов. По имеющимся оценкам, Болгария потеряла с начала 1990-х годов 50.000 ученых и квалифицированных работников (Mansoor and Quillin, 2006). Многие страны опасаются, что «утечка мозгов» может нанести ущерб их будущей способности к инновационной деятельности и конкуренции на международном уровне. Кроме того, плохое положение на рынке труда во многих странах (Республика Молдова, Беларусь

[13] http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm

[14] Ожидаемая продолжительность жизни женщин выше во всех регионах. В странах Восточной Европы и СНГ разрыв в ожидаемой продолжительности жизни мужчин и женщин увеличился после переходного периода по ряду причин. Например, в Российской Федерации женщины живут в среднем на 13,3 года дольше мужчин (ЕЭК ООН, 2003).

и Украина, в частности) способствует повышению уязвимости молодых женщин в регионе с точки зрения их эксплуатации в связи с расширением торговли людьми.

## 2.3. Развивающиеся страны Азии и Тихого океана, Латинской Америки, Африки и Арабские государства

93. В эту группу входит более 80 самых различных стран (см. приложение к данной главе). Она включает большинство стран Латинской Америки и Карибского бассейна, многие страны Азии, включая Китай и Индию, а также Арабские государства. В эту группу входят также более двух десятков стран из Африки, в то время как большинство из них классифицируются как наименее развитые страны (НРС).[15]

94. Важной особенностью стран этой группы является сочетание высоких темпов роста и производительности в некоторых секторах и регионах и низкого уровня производительности и хронической бедности в других экономических секторах или регионах. Как отмечается в главе 1, необходимо принимать меры для преодоления связанных с таким положением двойных вызовов в области подготовки квалифицированных кадров: 1) удовлетворять спрос на более квалифицированные кадры в развивающихся секторах, использующих высокие технологии и часто ориентированные на экспорт свой продукции, и тем самым устранить один из потенциальных сдерживающих факторов будущего роста; и 2) использовать подготовку квалифицированных кадров для обеспечения роста производительности и оказания поддержки деятельности по вхождению экономической деятельности в реальный сектор в рамках все еще в основном нищей неформальной экономики.

### 2.3.1. Модели в области производительности, образования и занятости

95. Тенденции в области занятости и производительности меняются существенным образом в различных странах этой группы.

- В *Азии* большинство стран повышают уровень своей конкурентоспособности в глобальной экономике за счет низких производственных издержек, широкого предложения квалифицированной и полуквалифицированной рабочей силы, а также высоких темпов роста производительности труда. В целом в Азии производительность труда выросла за период с 1995 по 2005 годы на 40% (МОТ, 2006). Сократились масштабы бедности, хотя все еще 1 млрд. работников (60% всей рабочей силы) зарабатывают менее 2 долл. США в день (МОТ, 2007р). 14-е Азиатское региональное совещание МОТ (МОТ, 2006с) призвало содействовать росту производительности, укреплению предприятий и национальной конкурентоспособности, а также более высоким темпам повышения количества достойных рабочих мест для работников.

[15] ПРООН насчитывает 137 развивающихся стран или территорий, из которых 50 являются наименее развитыми странами. Эта классификация основана на трех критериях: низкие доходы (средняя оценка за три года валового национального дохода на душу населения менее 750 долл. США), слабый показатель человеческого капитала (на основе показателей в области питания, здравоохранения, образования и грамотности взрослых) и экономическая уязвимость (на основе показателей нестабильности сельскохозяйственного производства, нестабильности экспорта, доли нетрадиционной деятельности в сфере производства товаров и услуг, трудностей, связанных с мелкими масштабами экономики, и количества населения, перемещенного в результате стихийных бедствий) (Управление верховного представителя ООН по наименее развитым странам, не имеющим выхода к морю, развивающимся странам и малым островным развивающимся странам, www.un.org/special-rep/ohrlls/ldc; 29 января 2008).

- В *Латинской Америке и Карибском бассейне* производительность возросла лишь незначительно: в среднем на 0,6% в год за период с 1997 по 2007 годы. Уровень безработицы в 2007 году составил 8,5%, что несколько ниже 8,9%, которые были зафиксированы за пять лет до этого. В 2007 году 8,0% рабочей силы зарабатывала менее 1 долл. США в день. Четверть всех работников в регионе зарабатывают менее 2 долл. США в день (МОТ, 2008c). Перед большинством стран Латинской Америки стоит существенный вызов, который заключается в создании возможностей для достойного труда для работающей бедноты при одновременном сокращении уровня безработицы.
- На *Ближнем Востоке* уровень производительности оставался практически неизменным за последние десять с лишним лет, а за период с 1997 по 2007 годы фактически сокращался в среднем на 0,2% в год. Уровень занятости также оставался неизменным при высоком уровне безработицы. Пятая часть работников живут менее чем на 2 долл. США в день. (Fahim, 2008; МОТ, 2008c). В Северной Африке рост производительности был выше – 1,4% в среднем в год (1997-2000), но две пятых работников живут на 2 долл. США в день (МОТ, 2008c).

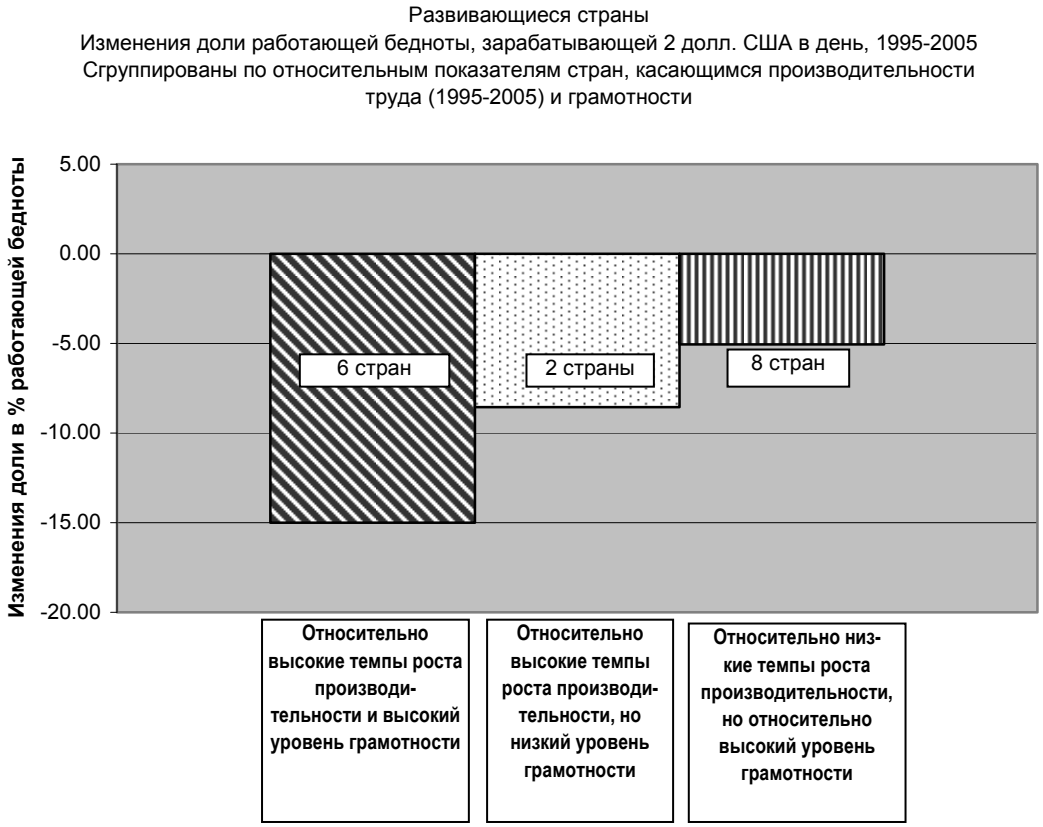
96. Рассмотрение взаимосвязей между тенденциями в области образования, производительности и занятости даже в отношении небольшого количества стран в этой группе связано с трудностями из-за отсутствия свежих сопоставимых данных. Показатель квалификации лучше всего отражают данные об уровне грамотности, т.е. о доле населения старше 15 лет, умеющей читать и писать. Благодаря наличию большего объема данных для измерения тенденций в обеспечении качества занятости использовалась информация о работающей бедноте: об изменении в процентах доли работников, живущих на 2 долл. США в день. Уровень производительности остается неизменным: выработка на одного работника в долларах в постоянных ценах. Тенденции рассчитываются в качестве простой средней величины за период с 1995 по 2005 годы в отношении производительности и работающей бедноты, а данные об уровне грамотности представлены за последний учтенный год.[16]

97. Взаимосвязь между этими тремя переменными показана на иллюстрации 2.7. К заключениям следует относиться с осторожностью, учитывая незначительный масштаб выборки, в отношении которой имеются эти данные (относительно большого количества стран, входящих в эту группу), однако выявленная картина свидетельствует о том, что те страны, в которых отмечаются наилучшие показатели с точки зрения повышения производительности и более высокие уровни грамотности, зафиксировали наилучшие средние результаты, как группа, с точки зрения сокращения доли работающей бедноты.

98. В шести странах, в которых отмечаются относительно лучшие показатели с точки зрения повышения производительности труда и более высокие уровни грамотности, доля работающей бедноты сократилась в среднем на 15% против сокращения в 5%, зафиксированных в странах с высоким уровнем грамотности, но относительно низкими темпами роста производительности. Две страны с относительно высокими темпами роста производительности, но с высокой долей неграмотного населения (Пакистан и Индия) добились сокращения работающей бедноты на 4 и 13% соответственно.

[16] Данные о тенденции в области грамотности имеются за несопоставимые периоды времени, в связи с чем пришлось использовать статическое измерение.

**Иллюстрация 2.7. Развивающиеся страны: производительность, грамотность и работающая беднота**




Источник: МОТ, 2007a; ЮНЕСКО/СУ ЮНЕСКО, 2007.

## 2.3.2.Решение проблемы дефицита квалифицированных кадров в странах и секторах с высокими темпами роста

99. Дефицит квалифицированных кадров сдерживает расширение секторов с более высоким уровнем производительности и расширение местного производства с целью осуществления деятельности, обеспечивающей более высокий уровень добавленной стоимости.

- В странах *Азии* с высокими темпами роста быстрое развитие способствовало повышению спроса на работников с более высоким уровнем квалификации, на специалистов в области здравоохранения и права, а также на менеджеров предприятий. В течение ряда лет в докладах и обзорах средств массовой информации, касающихся МНК, отмечается дефицит квалифицированной рабочей силы в Китае и Индии.[17] Последние инициативы правительства Китая направлены на общее повышение квалификации рабочей силы и обеспечение того, чтобы уровень квалификации не становился узким местом и не создавал трудностей для расширения занятости и обеспечения экономического роста (Китай, Институт трудовых исследований, 2007).

[17] В рамках проведенного недавно обзора (Economist Intelligence Unit Corporate Network) среди 600 глав многонациональных корпораций, осуществляющих деловую активность во всей Азии, обнаружено, что нехватка персонала создает для них наибольшие трудности в Китае и Юго-Восточной Азии. Эта проблема стоит на четвертом месте в Индии (после проблем с инфраструктурой, бюрократией и повышением заработной платы квалифицированных работников) (*The Economist*, 2007).

- В *Латинской Америке* проблема заключается в том, что при расширении охвата населения системами образования и подготовки кадров качество этого образования не позволяет готовить молодых людей к выходу на рынок труда, в связи с чем раздаются призывы расширить преподавание профессиональных дисциплин в системе среднего образования.
- В *Арабских государствах* работодатели часто говорят, что отсутствие квалифицированных кадров служит препятствием для расширения бизнеса и занятости.[18] Системы образования, как правило, готовят студентов к работе в государственном секторе, который остается главным работодателем для работников, впервые выходящих на рынок труда, и не развивают достаточные связи с частным сектором (Assad and Roudi-Fahimi, 2007).

100. Нет единой модели эффективного национального ответа на требование о повышении квалификации и сокращении разрыва между предлагаемыми и требуемыми специальностями. Однако, из целого ряда таких ответов можно выделить два главных фактора, таких как *совершенствование координации и расширение доступности профессиональной подготовки*.

101. *Совершенствование координации между потенциальными работодателями и учебными заведениями*, представляет собой эффективный и целесообразный способ сокращения несоответствия между результатами, получаемыми в области образования и профподготовки, и перспективами трудоустройства. Участие работодателей на местном или отраслевом уровне является самым важным по трем причинам.

- Во-первых, участие работодателей в управлении институтами по подготовке кадров помогает этим институтам не отставать от происходящих технологических изменений, знать о том, какое техническое оборудование и средства ИКТ используются на производстве, и на какие отрасли, профессии и специальности снижается или возрастает спрос. Разработка стандартов на основе компетентности в тесном сотрудничестве с отраслями промышленности может помочь повысить актуальность подготовки, чтобы приобретаемая специальность расширяла перспективы обучаемых в сфере трудоустройства.
- Во-вторых, работодатели могут обеспечить производственную практику, принимая на свои предприятия стажеров или учеников, иногда с заключением договора о последующем трудоустройстве, что позволит закрепить и систематизировать знания, полученные в классе, на основе их практического применения.
- В-третьих, механизмы обратной связи, посредством которых работодатели и учащиеся, которых они нанимают, могут на систематической основе информировать учебные заведения о том, соответствует ли качество обучения требованиям производства. Иногда это организуется напрямую в рамках рынка труда учебных заведений, а в других местах это координируется посредством бюро местных служб занятости, входящих в структуру национальной службы занятости.

102. Таким образом, система подготовки кадров, осуществляемой с учетом требований общины и отрасли, играет важную роль в повышении качества обеих сторон медали, связанных с несоответствием квалификационных требований: *актуальности* подготовки и ее *качества*. В этом заключается одна из ключевых задач текущей реформы системы профессиональной подготовки, проводимой, например, в Египте (вставка 2.6). Укрепление связей между системой высшего образования и частным сектором такжеприобретает растущее значение во многих развивающихся странах, учитывая необходимость обеспечения расширяющегося частного сектора специалистами и управленческими кадрами.

[18] Например, в соответствии с обзором Института Всемирного банка, 27% предприятий, с которыми проводились собеседования в Арабских государствах, заявили, что главным сдерживающим фактором служит отсутствие образованной и квалифицированной рабочей силы (Тан, 2006).

**Вставка 2.6**
**Египет: реформы в системе подготовки кадров**

В рамках различных исследований отмечалось, что система профессионального обучения и подготовки кадров в Египте не обеспечивает подготовки специалистов, пользующихся спросом у работодателей и не дает молодежи нужных знаний:

- неадекватный уровень участия работодателей в управлении учебными центрами;
- слабые связи с работодателями, которые не позволяют гарантировать занятость после прохождения подготовки;
- слабая подготовка и низкий уровень оплаты труда учителей;
- устаревшее оборудование;
- подготовка женщин осуществляется, в основном, по традиционным видам профессий;
- низкое качество подготовки, в рамках которой мало внимание уделяется теории и практике; и поэтому нет ничего удивительного в том, что
- студенты и родители не проявляют заинтересованности в профессиональном обучении.

Усилия, направленные на преодоление слабых сторон и раздробленности этой системы, включают координацию политики в области подготовки кадров в рамках Верховного совета по развитию людских ресурсов; повышение качества подготовки посредством инвестирования средств в учебные программы, повышение заработной платы учителей и сочетание общей (курсовой работы) и практической (стажировка) подготовки; и обеспечение переподготовки взрослых работников с помощью Социального фонда для развития.

Источник: Fahim, 2008; Amer, 2005; de Gobbi and Nesporova, 2005; Van Eekelen et al., 2001.

103. *Повышение объема подготовки* должно сопровождать этот возросший поток информации о том, какая конкретно и на каком уровне требуется подготовка, так как в противном случае учебные заведения не смогут реагировать и корректировать свои учебные программы. Системы государственного финансирования все чаще увязывают финансирование с итогами в области занятости, как в отношении централизованных государственных учебных заведений, так и все чаще в отношении отдельных институтов подготовки. Прочные связи с будущими работодателями служат ключом к удовлетворению этих ожиданий, касающихся подотчетности.[19]

104. Методы финансирования подготовки квалифицированных кадров все чаще строятся на необходимости реагировать на спрос и отчитываться за полученные результаты. Они включают: 1) сборы с фондов заработной платы, устанавливаемые для работодателей; 2) плата, взимаемая с предприятий или учащихся; 3) переход учебных институтов на самофинансирование посредством производства и продажи товаров и услуг; 4) обеспечение поддержки со стороны общины; и 5) расширение учебной деятельности, проводимой НПО, в неформальных учебных заведениях и в частном секторе в неформальной экономике (Johanson and Adams, 2004, с. 9). Эффективность таких подходов зависит от многих факторов, таких как программы развития рынков подготовки кадров на основе демонстрации преимуществ подготовки для работодателей и работников, повышение эффективности налогового администрирования и управления службами труда или занятости, а также распространение информации среди общественности о показателях отдельных институтов, чтобы потребители на основе этой информации могли делать свой выбор и чтобы повысить подотчетность.

[19] Подборку данных об обзоре в отношении инвестирования средств в подготовку кадров в ряде стран Северной и Южной Америки и в других регионах см. в Galhardi, 2002 и Galhardi, 2004.

105. Поощрение *производственного обучения* представляет собой одну из форм повышения инвестиций частного сектора в подготовку квалифицированных кадров с целью обучения взрослых работников. По мере технологических изменений или изменениями в продукции, работодатели начинают лучше понимать, какую квалификацию должны иметь их работники. Поэтому производственная подготовка должна в полной мере соответствовать конкретным типам и уровням требуемой квалификации. Задача заключается в том, чтобы работники были способны учиться – базовые навыки, способность познавать, способность к коммуникации, которые должны приобретаться в рамках системы образования и подготовки до их поступления на работу. Вторая задача заключается в поддержании политической среды, которая поощряет или стимулирует работодателей и работников расширять подготовку на рабочем месте. Эта тема подробно рассматривается в главе 3 настоящего доклада.

106. Одна из причин образования квалификационного разрыва заключается, прежде всего, в том, что подготовка молодых девушек и женщин ограничивается, главным образом, традиционными профессиональными областями и не охватывает специальности, пользующиеся спросом на рынке труда. *Преодоление барьеров, препятствующих женщинам проходить профессиональную подготовку*, как на рабочем месте, так и вне производства, отвечает двум целям, связанным со снижением уровня неравенства и удовлетворением потребностей рынка труда. Неравенство при разделении труда в семье служит основным барьером, препятствующим расширению участия женщин в деятельности систем образования и подготовки. Для того чтобы проводить целенаправленные меры в отношении женщин, необходимо обеспечить, чтобы такая подготовка соответствовала их требованиям в отношении того, когда и каким образом учиться. Эти меры должны приниматься уже на уровне средней школы и в системе профессионально-технической подготовки (см. раздел 4.2 главы 4) и должны продолжаться на рабочем месте (уроки, приобретенные в связи с преодолением барьеров в области подготовки в сфере предпринимательства, приводятся в главе 3). Необходимо прилагать дополнительные усилия для сокращения профессиональной сегрегации[20] в области подготовки кадров и следовательно в области занятости, чтобы женщины приобретали те навыки, которые востребованы во вновь возникающих отраслях промышленности и в профессиях. Как и в случае с Ботсваной (вставка 2.7), усилия по совершенствованию системы подготовки начинаются с требования о преодолении гендерного неравенства.

**Вставка 2.7**
**Всемерный учет гендерных аспектов в национальной системе профессиональной подготовки в Ботсване**

Управление по подготовке кадров Ботсваны, в сотрудничестве с Департаментом по делам женщин в рамках Министерства труда и внутренних дел, разработало проект «Национальной политики выдвижения на передний план гендерного фактора в системе профессиональной подготовки и обучения на производстве» (2000 г.), в которой ставятся следующие цели:

- расширение доступа для женщин к системе профессионального образования и подготовки и сокращение их отсева после начала учебы;
- устранение гендерной неграмотности и распространение информации по гендерным вопросам в институтах профессиональной подготовки путем включения в учебные программы соответствующей терминологии, улучшения отношения со стороны учащихся, инструкторов и администраторов к проблемам

[20] Профессиональная сегрегация подразумевает концентрацию женщин или мужчин в определенных профессиях, сферах труда или отраслях промышленности. Например, обзор участия женщин в профессионально-технической подготовке в Латинской Америке показал, что 77% женщин записывались на учебу в десять конкретных секторов с наибольшим количеством учащихся-женщин (Silveira and Matosas, 2001).

гендерного неравенства, а также справедливости в области профессиональной подготовки путем содействия гендерной подготовке, чтобы преодолеть гендерные стереотипы и предвзятость;

- разъяснение положений о том, что составляет сексуальное преследование, улучшение информирования об этом явлении и создание механизмов жесткой отчетности и реагирования;
- разработка и реализация системы для регулярного сбора данных и представления информации по гендерным вопросам во всех институтах профессиональной подготовки относительно статуса и учебных потребностях мужчин и женщин с целью сокращения профессиональной сегрегации.

Источник: Управление по профессиональной подготовке Ботсваны, 2006.

107. Приведенные примеры, касающиеся Индии, Бразилии и Ямайки (вставки 2.8-2.10), демонстрируют политические инициативы, направленные на преодоление вызовов в области координации, расширения и интеграции. В представленных ниже разделах рассматриваются способы, позволяющие уже работающим людям в неформальной экономике приобретать требуемую квалификацию для повышения производительности на рабочих местах в условиях реальной экономики.

**Вставка 2.8**
**Решая проблему разрыва между спросом и предложением в области подготовки квалифицированных кадров в Индии**

Экономика Индии имеет раздвоенный характер и имеющиеся признаки свидетельствуют о том, что такое положение становится все более очевидным. В современном секторе производительность растет высокими темпами, в частности это относится к сфере услуг, транспорту, связи и обрабатывающей промышленности, причем доля занятости сокращается в сельском хозяйстве и возрастает в сфере услуг. Однако рост занятости не является достаточным, чтобы поглотить около 12,8 млн. человек, ежегодно впервые выходящих на рынок труда, или чтобы создать больше продуктивных рабочих мест для значительного большинства работников, которые зарабатывают себе на жизнь в неформальной экономике. Высказывается озабоченность в связи с тем, что даже выпускники профессионально-технических училищ не могут найти себе работу из-за несоответствия между тем, чему их обучали, и тем, что необходимо работодателям, как с точки зрения технических, так и базовых навыков (FICCI, 2007, TeamLease, 2007).

Расширение, качество и интеграция – три цели, поставленные в рамках стратегии Комиссии по планированию, чтобы преодолеть квалификационный разрыв, сделать образование и подготовку актуальными и соответствующими трудовым потребностям, и расширить доступ для неимущих и социально уязвимых категорий населения к возможностям для повышения квалификации (Комиссия по планированию, Доклад рабочей группы по повышению квалификации и подготовке кадров).

**Расширение**: В пятилетнем плане Индии (2007-12) предусматривается расширение инфраструктуры образования и подготовки кадров в десять раз – с 5.000 до 50.000 институтов индустриальной подготовки (ИИП) и центров индустриальной подготовки (ЦИП) в рамках Министерства труда и занятости, чтобы обеспечивать подготовку по актуальным для отраслей промышленности и сферы услуг специальностям, а также по обучению кадров навыкам, необходимым для работы в сельском хозяйстве и в сельской местности. «Задача заключается в том, чтобы повысить объем квалифицированной рабочей силы с 5% в настоящее время до 50% в будущем. Для повышения потенциала работников к трудоустройству мы должны создать надлежащую инфраструктуру для подготовки и аттестации квалифицированных специалистов и для обеспечения подготовки кадров. Институты индустриальной подготовки должны удовлетворять технологические запросы со стороны современных отраслей промышленности и расширяющейся вселенной технических знаний» (выступление премьер-министра Манмохан Сигха на Индийской конференции труда, апрель 2007, Дели).

**Качество**: Цель состоит в повышении уровня учебных заведений, инструментов, преподавательского состава и учебных программ. С помощью Всемирного банка около 500 ИИП становятся «Центрами мастерства», которые будут поддерживать тесную связь с промышленностью. Комитетам отраслевого управления должны быть предоставлены широкие полномочия в области финансов и разработки программ, чтобы управлять отдельными ИИП. Однако правительства штатов остаются собственниками ИИП и продолжают регулировать вопросы, связанные с набором учащихся и оплатой учебы.

**Интеграция**: Более 90% работников Индии зарабатывают себе на жизнь в рамках неформальной экономики. Немногие из них обладают необходимой квалификацией, с помощью которой они могли бы повышать производительность и перспективы получения доходов. Инициатива по повышению квалификации (ИПК) направлена на то, чтобы в предстоящие пять лет более 1 млн. работников получили квалификацию, позволяющую им найти работу, а затем по 1 млн. человек в течение каждого последующего года. Партнерские отношения между государственным и частным секторами, существующие в рамках этой инициативы, обеспечивают сочетание краткосрочных учебных курсов с аттестацией. Эти программы предназначены для неимущих слоев населения и людей с низким уровнем образования, которые не могут позволить себе учебу в рамках официальных долгосрочных программ из-за высоких требований для поступления и высокой стоимости обучения. На основе партнерства с МОТ, Министерство труда и занятости реализует пилотную программу, нацеленную на четыре группы проблем: производство изделий из меди и ее сплавов (Морадабад, Уттар-Прадеш), стекольное производство (Фирозабад, Уттар-Прадеш), текстильное производство (Тируппур, Тамил Наду) и домашняя прислуга (Дели). Эти программы имеют целью внести вклад в повышение производительности и конкурентоспособности предприятий, а также потенциала работников к трудоустройству в этих производственных группах, однако в их рамках также проверяются основы для осуществления и методологии подготовки и аттестации квалифицированных специалистов в условиях неформальной экономики.

Источник: Ratnam and Chaturvedi, 2008.

**Вставка 2.9**
**Подготовка кадров для новых отраслей промышленности в Бразилии**

В Бразилии вызовы, связанные с новыми технологиями, и стремление распространить промышленное развитие на новые географические регионы легли в основу инициативы Национальной конфедерации промышленности (НКП) о начале новой программы образования и подготовки кадров. Опираясь на программу ПЛАНФОР (1995-2002 гг.), программа Бразилии Образование для новой промышленности направлена на расширение охвата и функций Социальной службы для работников и их семей (СЕСИ) и Национальной службы индустриальной подготовки (СЕНАИ), чтобы обеспечить как базовое, так и непрерывное обучение, и профессиональную подготовку. Такая подготовка обеспечивает поддержку стратегическому плану промышленного развития. Она направлена на удовлетворение потребностей работодателей в значительно более высоком уровне базовых навыков и квалификации работников, чтобы они умели читать инструкции, понимать графики и обмениваться знаниями. Она преследует честолюбивые цели: 40% рабочей силы в промышленности, которые в настоящее время остаются неграмотными или имеют менее 8 классов образования, должны закончить базовое обучение; почти 700.000 работников должны получить среднее образование и усовершенствовать свои базовые и профессиональные навыки. В рамках этой программы будет также обеспечиваться начальная, дополнительная подготовку и непрерывная подготовка, а также специализированная техническая подготовка. Кроме того, техническое обучение среднего уровня будет увязываться с формальным образованием. Выпускники программы, 40% которых будут иметь технические специальности, должны заполнить 1 млн. новых рабочих мест в промышленности, которые запланированы в рамках новых отраслей промышленности. Эта программа предназначена, прежде всего, для работников промышленности и их семей и общин.

Источник: Gallart, 2008.

**Вставка 2.10**
**Повышение квалификации кадров, производительность и Национальное агентство по подготовке кадров на Ямайке (HEART Trust/NTA)**

Одна из целей Национального плана развития до 2030 г. заключается в преодолении «недостатков в производительности». Темпы роста производительности труда на Ямайке были самыми низкими в регионе и за последние полтора десятилетия составляли 0,4% в год. Низкий уровень освоения новых технологий, медленное повышение уровня квалификации, низкий уровень экономического соответствия образования, концентрация экономики в сфере туризма и в горнодобывающей отрасли с низким уровнем диверсификации, а также рост неформальной экономики служат объяснением низких темпов роста производительности. Поэтому в Национальном плане развития предусматриваются меры, стимулирующие развитие предприятий и их деятельность, принятие национальных квалификационных рамок всеми учебными заведениями, обеспечивающими обучение и подготовку кадров, и расширение сотрудничества учебных программ с предприятиями частного сектора.

Центр производительности Ямайки, который представляет собой трехстороннюю организацию, финансируемую Министерством труда и социального обеспечения и включающую представителей Федерации работодателей Ямайки и Конфедерации профсоюзов Ямайки, оказывает помощь предприятиям в диагностике разрывов в уровнях производительности и конкурентоспособности, а также в разработке решений, оказывая также влияние на программы средней и высшей школы, чтобы они обеспечивали обучение и подготовку компетентных кадров. Центр взаимодействует с секцией Подготовки на базе предприятий HEART Trust/NTA в целях разработки методологии измерения производительности для мониторинга воздействия подготовки на производительность предприятий.

Источник: McArdle, 2007.

### 2.3.3. Содействие вхождению в реальную экономику: роль подготовки кадров

> Государства-члены должны определять политику в области развития людских ресурсов, образования, подготовки кадров и непрерывного обучения, которая обеспечивала бы … решение задачи преобразования деятельности в неформальной экономике в достойный труд, в полной мере интегрированный в основное русло экономической жизни; следует разработать политические меры и программы с целью создания достойных рабочих мест и возможностей для образования и подготовки кадров, а также аттестации полученных ранее образования и квалификации, чтобы помочь работникам и работодателям в переходе в реальный сектор экономики. [Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (195), п. 3 d)]

108. Заключения общего обсуждения вопросов обучения кадров, состоявшегося на Международной конференции труда в 2000 году (цитата приведена в главе 1), заключения общего обсуждения вопросов неформальной экономики, состоявшейся в 2002 году, и принятая впоследствии Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (195) подчеркивают связь между более высоким уровнем и лучшим качеством подготовки, переходом в реальный сектор экономики и предприятиями. Переход в реальный сектор экономики обеспечивает лучшие условия труда и права работников на рабочем месте и более справедливую конкуренцию между работодателями. Переход в реальный сектор экономики обеспечивает для общества более широкую налоговую базу и содействует соблюдению законодательства и нормативных правовых актов в области труда.

109. Как отмечается в заключениях этих трехсторонних дискуссий в МОТ, повышение квалификации не является панацеей – это не единственное необходимое условие для перехода в реальный сектор экономики, но это один из основных способствующих этому факторов. Среди других факторов следует подчеркнуть значение политики,

направленной на обеспечение роста занятости в реальном секторе экономики. Улучшение положения с соответствием квалификационных навыков и усилия, направленные на обеспечение перехода в реальный сектор экономики за счет лучшей подготовки квалифицированных кадров, способствуют решению вопроса о расширении реального сектора экономики и заполнении рабочих мест. Темпы создания рабочих мест должны повышаться, чтобы их могли занимать лица, не имеющие работы или работающие неполное время, включая расширение возможностей для занятости тех работников, которые заняты в неформальной экономике. Если рабочие места создаваться не будут, неформальная экономика будет и далее поглощать значительную долю рабочей силы, которая не сможет найти достойной работы, несмотря на высокий уровень квалификации.

110. Во многих развивающихся странах большой сектор реальной экономики существует с большим неорганизованным сектором неформальной экономики. Именно в этой группе стран имеются широкие возможности использовать подготовку кадров в качестве моста, позволяющего перейти от работы в неформальной экономике к более производительному и достойному труду в реальной экономике.

111. Многие страны проводят целенаправленные политику и программы, которые предусматривают подготовку квалифицированных кадров, чтобы помочь работникам и предприятиям перейти в реальный сектор экономики и создавать надежные, достойные и производительные рабочие места.[21] Эти усилия обсуждаются в рамках трех обширных областей: расширение доступа к подготовке вне рамок реальной экономики с высокими темпами роста, признание предыдущего обучения и включение проблемы перехода в реальный сектор экономики в программы подготовки предпринимательских кадров.

112. *Расширение доступа к качественной подготовке квалифицированных кадров вне рамок городских районов с высокими темпами* роста представляет собой первое требование**.** Во многих развивающихся странах доступ людей к соответствующим программам образования и подготовки, которые могли бы повысить уровень их производительности труда, часто остается ниже требуемого уровня. Возможности для подготовки могут просто отсутствовать; неграмотность может помешать молодым людям и взрослым проходить профессиональную подготовку; службы образования и подготовки могут быть слишком дорогостоящими или безрезультатными и не позволять учащимся находить лучшую работу; и подготовка может не соответствовать потребностям некоторых категорий населения, таких как женщины или трудящиеся-мигранты.

113. В большинстве развивающихся стран улучшились показатели посещаемости учебных заведений. Вместе с тем, качество образования и его актуальность для потенциала к трудоустройству и развития карьеры в реальной экономике становится главнейшим политическим вопросом. В Латинской Америке раздаются призывы расширить круг предметов, касающихся рабочих мест или квалификации в рамках программ среднего образования, особенно в маргинальных сельских и городских районах, чтобы позволить учащимся получить основы технических и производственных навыков, которые бы расширили их возможности вступления на рынок труда (Pieck, 2007, с. 13). Усилия, направленные на устранение недостатков в официальном образовании и повышение соответствия между начальным и общим образованием, с одной стороны, и производственной подготовкой, с другой, позволяют определить некоторые практические меры, которые можно шире применять. Таковыми являются:

[21] Обзор такой политики см. в докладах и статьях, представленных на Межрегиональный симпозиум по неформальной экономике – Содействие переходу в реальную экономику, который состоялся 27-29 ноября 2007 г. в Женеве с целью обмена опытом по вопросам вхождения неформальной экономики в реальную экономику.

- *Связь между местными и национальными заведениями подготовки кадров.* Центры подготовки к труду (CENET) в Гондурасе обеспечивают обучение и подготовку, главным образом, неимущих женщин в сельских и городских общинах с низким уровнем образования. CENET опираются на оценку местных потребностей и участия общины, но также поддерживают связи с Национальным институтом профессиональной подготовки (ИНФОП). Подготовка сочетает обучение ключевым навыкам, таким как обучение грамотности и гендерным вопросам, техническую и профессиональную подготовку (в области сельского хозяйства, агропромышленного комплекса, торговли и услуг), а также предпринимательскую подготовку. Результаты проведенной недавно оценки воздействия этой подготовки показали, что занятость в этих общинах выросла на 136% в результате осуществления подготовки, повышения инвестиций и внедрения новых технологий (Rosal, 2007; Oijens et al., 2000).

- *Сочетание устранения пробелов в знаниях и услуг в области занятости с технической подготовкой.* Программа подготовки к труду (КАПЛАБ), осуществляемая в Перу (1997-2006 гг.), обеспечивает интеграцию неимущей молодежи и женщин, как безработных, так и имеющих неполную занятость, на рынке труда посредством адаптации профессиональной подготовки к опыту и мотивации учащихся, целевого спроса на рынке труда, главным образом на местных малых предприятиях, а также учет опыта, получаемого на рабочем месте. Эта программа основана на работе официальных учебных заведений, и в ней делается акцент на подготовке инструкторов в области новых технологий и методов обучения, а также на том, каким образом сочетать техническую подготовку с устранением пробелов в образовании, в случае необходимости, и увязывать подготовку с централизованными службами занятости. Первоначально эта программа финансировалась донорами, но затем была включена в рамки общего законодательства по вопросам образования 2003 года (КАПЛАБ, 2007 ).

- *Учет потребностей женщин в профессиональной подготовке*. Программы, нацеленные на женщин, или программы, ориентированные на мужчин и женщин, должны учитывать особые обстоятельства, которые оказывают влияние на способность женщин использовать возможности для подготовки, такие как семейные обязанности и рабочая нагрузка, сезонный характер работы или возможность совершать поездки в учебные центры. Некоторые методы, с помощью которых государственная политика может обеспечить учет этих критериев для целенаправленного привлечения женщин, строятся на экспериментах в частном и негосударственном секторах, где женщины взяли на себя инициативу по такой организации подготовки, которая обеспечивает ее доступность и целесообразность. Например, в некоторых странах Азии поощряется использование телетруда в отрасли мелких бюро или домашних бюро. Это новый тип рабочего пространства, который представляется особенно важным с точки зрения оказания помощи женщинам в улучшении их доступа к развитию технических и базовых навыков, формировании сетей и получении благ от занятости, которая традиционно связывается с работой в реальной экономике.[22]

- *Нацеленность на молодых взрослых лиц, которые не получили хорошего среднего образования***.** Так называемые программы второго шанса нацелены на взрослых, которые по тем или иным причинам не получили надлежащего образования в молодости. Такие программы, как правило, осуществляются на основе гибкого графика, в рамках краткосрочных курсов, и в случае необходимости, предлагают

[22] См., например, информацию о надомных работниках, занятых в электронной сфере в Малайзии, что сочетает подготовку, развитие бизнеса, финансовое планирование, законы «шариата» и формирование сетей из женщин с помощью ИКТ и выполнение другой вспомогательной работы непосредственно у себя дома (по адресу: http://www.ehomemakers.net).

социальные услуги для содействия выходу на рынок труда в реальной экономике. Например, программа *Чиликалифика*, которую с 2000 года проводят министерства образования, экономики и труда Чили, направлена на повышение уровня школьного образования, качества профессионально-технической подготовки, национальной аттестации квалификации и навыков, а также информации о рынке труда. За период с 2002-04 годы примерно 74.000 человек прошли аттестацию на основе этой программы; уровень доходов лиц, полностью завершивших этот курс, вырос в среднем на 7,9%, а уровень занятости повысился на 5,7% (Gallart, 2008).

- *Содействие сельским трудящимся-мигрантам в получении работы в городском секторе реальной экономики* также может потребовать целенаправленных мер поддержки. Например, в Китае оказание помощи работникам в переходе с работы в неформальном секторе в сельской местности с низким уровнем производительности на работу в городских районах в реальном секторе представляет собой одну из стратегических мер, направленных на преодоление дефицита квалифицированных кадров и на сокращение масштабов бедности в сельской местности (вставка 2.11). В рамках другой меры предусматриваются программы дистанционного обучения, например, английскому языку, компьютерному программированию, вопросам экономики и менеджмента, которые распространяются на районы с более низкими уровнем обслуживания в целях охвата сельских работников, занятых в неформальной экономике (Wu, 2007).

**Вставка 2.11**
**Подготовка работников сельских районов для работы в городской реальной экономике: программа «Капля росы» в Китае**

В 2004 г. правительство Китая приступило к осуществлению программы «Капля росы», в которой сочетаются меры борьбы с бедностью и подготовки квалифицированных кадров, чтобы поощрять людей из бедных сельских районов мигрировать в городские районы, где ощущается острый дефицит квалифицированных кадров. По данным Ведущей группы Государственного совета по преодолению бедности и развитию, основная цель заключается в том, чтобы обеспечить бесплатную профессиональную подготовку для 5 млн. молодых крестьян и 200.000 лиц более старшего возраста и оказать им помощь в поисках работы в городах в рамках 11-го пятилетнего плана (2006-10 гг.). Программа «Капля росы» включает подготовку квалифицированных кадров, умеренные субсидии и оказание помощи по переезду в городские районы, где испытывается нехватка квалифицированных кадров, и является частью более широкой и амбициозной кампании правительства, направленной на сокращение масштабов бедности. В соответствии с информацией, представленной правительством, в 2006 г. средства, выделенные на этот проект, включали 95 млн. долл. США, предназначенных для подготовки около 1,65 млн. крестьян, что на 25% больше, чем в 2005 г. Почти 1,3 млн. человек, прошедших подготовку, нашли работу в городах, что способствовало продвижению цели программы, касающейся сокращения как дефицита городских трудовых ресурсов, так и бедности в сельских районах. Принятое недавно законодательство, в частности, Закон о защите занятости, направлено на интеграцию в национальный рынок труда, включая обеспечение профессиональной подготовки как для увольняемых работников, так и для сельских трудящихся-мигрантов. Другие усилия направлены на улучшение условий труда, чтобы рабочие места в трудоемких отраслях промышленности, ориентированных на экспорт, были в большей степени привлекательными для трудящихся-мигрантов. В провинции Гуандон в 2007 г. было заполнено лишь 4,8 млн. рабочих мест из 7,3 млн. вакантных рабочих мест.

Источник: State Council Leading Group Office of Poverty Alleviation and Development, China, http://en.cpad.gov.cn

114. Все эти примеры свидетельствуют, что преимущество расширения охвата национальных институтов подготовки заключается в том, что их опыт, ресурсы, инфраструктура и трехстороннее управление помогают обеспечить сочетание предложения и спроса в области подготовки кадров. Вызов, с которым сталкиваются учебные заведения, заключается в адаптации этой подготовки к нуждам лиц с низким уровнем образования и ограниченным производственным опытом. Цель заключается в том, чтобы обеспечить их квалификацией и навыками, которые необходимы на малых предприятиях, куда они, скорее всего, и устроятся на работу, прививая в то же время им навыки для дальнейшего обучения, что в свою очередь поможет этим предприятиям применять новые технологии или становиться конкурентоспособными в реальной экономике.

115. Системы *признания пройденного обучения* направлены на то, чтобы открыть рабочие места в реальной экономике для тех, кто не получил формальной профессионально-технической подготовки. Предварительное обучение охватывает все навыки, независимо от того, где и когда они были приобретены: на рабочем месте, в общине, дома, посредством неформального ученичества или за счет учебы в реальной или неформальной экономике. Признание означает аттестацию квалификации, которая основывается на удовлетворении квалификационных стандартов. Эта аттестация направлена на то, чтобы помочь работодателям без труда признавать квалификацию и навыки лиц, желающих устроиться на работу, и соответственно помочь работникам участвовать в конкурсе на занятие рабочих мест в реальной экономике.

116. Признание пройденного обучения играет особо заметную роль в подготовке квалифицированных кадров в Южной Африке. Этой стране свойственна черта многих развивающихся стран в том плане, что ее экономика, опирающаяся на индустрию и современные технологии, сосуществует с весьма значительной неформальной экономикой. Официальная система признания предыдущего обучения была разработана правительством в целях преодоления наследия апартеида путем признания уровня квалификации и обучения тех лиц, которые были лишены доступа к официальным системам образования, подготовки и занятости (вставка 2.12). Системные реформы, проводимые в других областях, также подчеркивают значение подхода, основанного на квалификации и признании приобретенных ранее квалификационных навыков, которые также должны расширять возможности для занятости лиц, работающих в неформальной экономике.

**Вставка 2.12**
**Признание пройденного обучения в Южной Африке**

Квалификационное управление Южной Африки разработало единые процедуры и руководящие принципы для осуществления системы признания предыдущего обучения в Национальных квалификационных рамках. Эти руководящие принципы охватывают оценку, обратную связь, а также системы и процедуры управления качеством. Отраслевые органы управления по вопросам образования и подготовки разрабатывают планы для конкретных отраслей (например, в области туризма и спорта, здравоохранения и социального обеспечения, строительства, страхования и машиностроения) с информацией о процедурах признания полученного ранее образования и подготовки, определяют процедуры проверки уровня квалификации (в том числе посредством наблюдения, а не проведения экзаменов) и организуют курсы подготовки в целях повышения квалификации. Некоторые из этих отраслей принимают меры, ориентированные на работников, занятых в неформальной экономике. Например, система признания предыдущего обучения охватывает непосредственно строительные специальности, по которым в неформальной экономике занято значительное количество работников, без проведения аттестации, чтобы позволить им получить рабочие места, требующие квалификации. Эта система должна способствовать непрерывному обучению, а также получению работы в реальной экономике.

Источник: Blom, 2006; SAQA, 2004; Dyson and Keating, 2005.

117. Национальные квалификационные рамки включают всеобъемлющий подход для проверки и аттестации уровня компетенции и для оценки эффективности различных институтов, осуществляющих подготовку. Для реализации таких национальных квалификационных рамок требуются целенаправленные меры, чтобы развивать их, и в еще большей степени, чтобы поддерживать их на высоком уровне (чтобы оценка не отставала от уровня технологического развития). Некоторые исследователи выступают с предостережением. «Одна из последних новинок – национальные квалификационные рамки, … связана с трудностями в реализации, особенно в странах, которые обладают ограниченным потенциалом. Более эффективными и целесообразными представляются системы более ограниченного характера, которые строятся на основе компетентности» (Johanson and Adams, 2004, с. 5).[23]

118. Усилия, направленные на *развитие малых предприятий***,** могут непосредственно содействовать вхождению в реальную экономику в рамках стратегий, содействующих производительности и достойному труду. Например, обзоры, проведенные на крупных и малых предприятиях Ганы, Кении и Зимбабве, выявили позитивное воздействие всех механизмов, обеспечивающих развитие малых предприятий, на производительность труда, включая подготовку на рабочем месте и за его пределами, внутренние научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, наем иностранной рабочей силы, доступ к иностранным покупателям и поставщикам, передачу технологии посредством технической помощи или лицензирования. Однако в рамках всех этих мер наибольшее влияние на рост производительности труда оказывает подготовка работников. Последствия этих мер имели более ощутимый эффект на малых предприятиях, где уровень квалификации ниже (Biggs et al., 1996).

119. Опыт Ганы (вставка 2.13) и нижеприведенные примеры являются свидетельством подготовки кадров, причем как управляющих, так и работников, в дополнение к другим мерам, которые содействуют вхождению в реальную экономику, таким как доступ к кредитам и товарным рынкам, а также улучшение среды, в которой работают жизнеспособные предприятия.

- Разработанная Федерацией работодателей Кении *Программа повышения качества продукции и связей между микропредприятиями и предприятиями реальной экономики* помогает предпринимателям неформального сектора вступать в субподрядные отношения с крупными предприятиями, включая использование программы МОТ «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ), а также других инструментов этого пакета: *Организации работодателей и развитие предприятий в неформальной экономике: переход от неформальной экономики к реальной экономике* (МОТ, 2006m).
- В Перу Департамент микропредприятий и малых предприятий Министерства труда и занятости оказывает поддержку *Программе содействия самозанятости и малым предприятиям* (ПРОДАМЕ), направленной на бесплатную профориентацию и предоставление консультативных услуг отдельным гражданам, желающим создать малое предприятие или перевести его в реальную экономику. Кроме того, *Центр содействия малым и микропредприятиям* (ПРОПИМЕ) оказывает помощь малым предприятиям в повышении их производительности труда и конкурентоспособности посредством обеспечения доступа к новым рынкам, в том числе к рынку государственных закупок, который ранее предоставлялся только зарегистрированным предприятиям реального сектора экономики (МОТ, 2005j).

[23] Информацию о вызовах, связанных с осуществлением и поддержанием таких подходов, см. в рабочих документах МОТ: Tuck, 2007; Young, 2005; и Dyson and Keating, 2005.

- В Южной Африке Национальный институт производительности труда обеспечивает образование и подготовку для владельцев малых предприятий, чтобы помочь им повысить производительность труда и перейти в реальную экономику, в частности в сфере обучения выполнению нормативных правовых актов по вопросам производства, минимальной заработной платы, страхования, нормативных трудовых актов и т.п. (Национальный институт производительности труда, 2003, цитата МОТ, 2005a, с. 109).

**Вставка 2.13**
**Децентрализованная стратегия в интересах неимущих в целях совершенствования неформальной экономики в Гане**

В Гане политика, направленная на содействие росту в интересах неимущих, сосредоточена на улучшении условий в неформальной экономике посредством расширения возможностей для достойного труда. Пилотные проекты, которые проводились в двух районах на основе партнерских отношений между Министерством трудовых ресурсов, молодежи и занятости, Конгрессом профсоюзов Ганы, Ассоциацией работодателей Ганы и МОТ в рамках Пилотной программы достойного труда Ганы, позволили учредить местные институты для социального диалога, в котором принимают участие органы местного самоуправления, официальные лица выборных ассамблей и представители ассоциаций малых предприятий. Подкомитеты, входящие в структуру районных ассамблей по производительной и приносящей доход занятости, разрабатывают и осуществляют планы местного социального и экономического развития, которые предусматривают оказание содействия сотням малых местных предприятий в совершенствовании их бизнеса и в переходе в реальный сектор экономики. Это партнерство между частным и государственным секторами экономики устраняют препятствия, мешающие росту, посредством инвестиций в инфраструктуру, подготовку кадров и другие факторы. Ассоциации малого бизнеса поощряют своих членов присоединяться к национальной системе медицинского страхования и к пенсионному фонду. Эти подкомитеты выступили с инициативой «сберегательные и кредитные союзы достойного труда», которые способствуют экономической стабильности, а также мобилизуют средства для инвестиций. Представительство, организация и социальный диалог на местном уровне способствуют совершенствованию управления и разрешению конфликтов, а также генерируют поступления от доходов, получаемых на местах, предоставляя дополнительные финансовые средства для инвестиций в инфраструктуру и подготовку кадров, которые продолжают поощрять развитие и способствуют улучшению условий труда. Учебное пособие для ассоциаций малых предприятий в Гане было разработано совместными усилиями Группы неформального сектора Конгресса профсоюзов Ганы, учебного сектора Ассоциации работодателей Ганы и двух национальных учебных заведений в целях подготовки специалистов для малых и средних предприятий.

Источник: www.ilo.org/led, van Empel, 2007.

## 2.4. Наименее развитые страны

### 2.4.1. Низкий уровень производительности и образования и хроническая бедность работников

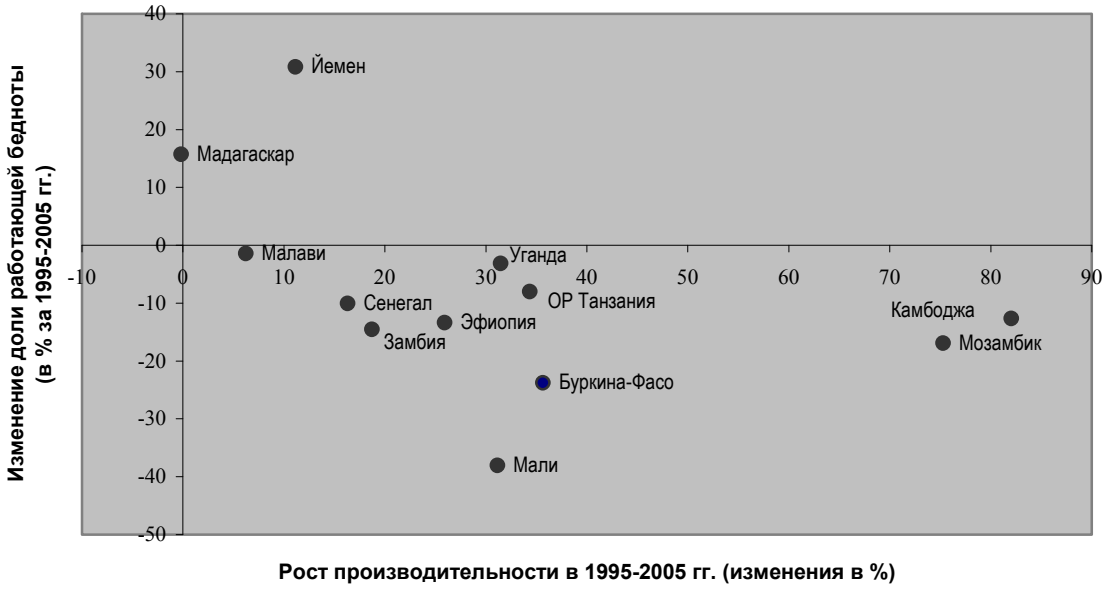
120. В группу наименее развитых стран (НРС) входят примерно 50 стран мира (которые перечислены в приложении к настоящей главе; различия между «развивающимися» и «наименее развитыми» странами перечислены в сноске 15). Две трети из них составляют страны Африки, к югу от Сахары, но многие расположены в Азии. Существуют также наименее развитые малые островные страны. Последнее развитие событий в этих странах подчеркивает то обстоятельство, что низкий уровень квалификации и производительности, а также бедность работающих лиц тесно взаимосвязаны и формируют порочный круг.

121. Отличительной особенностью наиболее бедных стран является низкий уровень образования. Как отмечается в главе 4 в связи с вопросами занятости молодежи, в странах Африки, к югу от Сахары, лишь одна пятая часть мальчиков и девочек школьного возраста фактически посещают школу (ЮНИСЕФ, 2007). Это ровно половина среднего уровня посещаемости школ во всем мире.

122. Имеющихся данных явно не достаточно для рассмотрения вопроса о взаимосвязях между производительностью, квалификацией и занятостью. Сопоставимые данные, позволяющие измерять изменения, произошедшие за прошлое десятилетие во всех этих трех категориях, имеются только в отношении десятка стран. На основе этой небольшой выборки можно сделать вывод, что уровень бедности остается высоким, так как 48% работников живут в среднем менее чем на 1 долл. США в день. Уровень грамотности в среднем в этих десяти странах составляет 52% от общего уровня населения старше 15 лет. Учитывая, что статистические данные в целом имеются по странам, находящимся в лучшем положении, есть основания полагать, что положение во всех наименее развитых странах еще более плачевное.

123. Положительно в данной ситуации то, что средний рост производительности в этих странах был высоким и составил за период с 1995 по 2005 годы 31%, причем рост производительности не увязывается со снижением доли работающей бедноты (иллюстр. 2.8). Однако при такой незначительной образовательной базе лишь небольшая доля потенциальной рабочей силы способна воспользоваться возможностями для более производительного труда в секторах с более современными технологиями или в сфере услуг. Большая часть рабочей силы с низким уровнем образования и навыками, не пользующимися спросом на рынке, не могут найти достойных и производительных рабочих мест в реальном секторе экономики. В странах Африки, к югу от Сахары, 75% работников зарабатывают себе на жизнь в неформальной экономике. Доходы, получаемые в неформальной экономике, оказываются слишком низкими и позволяют вызволить из бедности лишь меньшинство.

**Иллюстрация 2.8. Наименее развитые страны: изменения производительности и работающая беднота (1 долл. США в день), выборочные страны**




Источники: МОТ, 2007a; МОТ, 2007o.

### 2.4.2. Приоритеты политики: повышение качества и доступности профессиональной подготовки

124. *Системы образования и подготовки кадров* в наименее развитых странах характеризуются наличием множества слабых мест и в целом еще не стали тем активом, который способствует достижению целей в области развития. Результаты, получаемые в сфере образования, часто имеют искаженный характер, а предпочтение отдается специальностям теоретического и нетехнического характера, в то время как профессионально-техническая подготовка и обучение навыкам, способствующим потенциалу в области занятости, которые могли бы открывать широкие возможности на рынке труда, все еще не получили широкого распространения. Многие молодые люди, как правило, рассматривают профессионально-техническую подготовку в качестве второстепенного выбора для своей карьеры.

125. НРС сталкиваются с двойным вызовом, связанным с расширением охвата и повышением качества систем подготовки кадров, чтобы обеспечить рост производительности и доходов:

- во-первых, повышение производительности женщин и мужчин в неформальной экономике, где в настоящее время занято большинство молодых людей, женщин и предпринимателей;
- во-вторых, осуществление реформы систем образования и подготовки кадров таким образом, чтобы они обеспечивали подготовку по востребованным специальностям и навыкам для содействия росту достойной занятости в реальной экономике.

126. В рамках проведенного недавно исследования в странах Африканского союза были определены сферы повышения квалификации, которые считаются ключевыми для экономического и социального развития в Африке. В двух приоритетных областях – сельскохозяйственном и сельском развитии, а также местной и кустарной промышленности акцент делается на повышении уровня традиционных и неформальных систем приобретения квалификации (Африканский союз, 2006). На трехстороннем Африканском региональном совещании (Аддис-Абеба, апрель 2007) были приняты заключения, в соответствии с которыми африканские государства-члены должны принять стратегии, которые включают «… возможности для подготовки и переподготовки работающей бедноты, особенно молодежи и женщин, в целях обеспечения того, чтобы половина рабочей силы в Африке получила к 2015 году новую специальность или повысила свою квалификацию» (МОТ, 2007c).

127. В последнее время многие правительства разрабатывают политические меры, в которых акцент делается на подготовке работников неформальной экономики. В политике Сенегала приоритетное внимание уделяется профессиональной подготовке мелких производителей и самозанятых лиц. В Бенине в настоящее время правительственные технические школы обеспечивают квалификационную подготовку для мастеров кустарного производства и учеников в неформальном секторе экономики. Политика Замбии в области профподготовки в основном сосредоточена на повышении квалификации работников неформальной экономики. Некоторые инициативы направлены на укрепление связей официальных учебных заведений с работниками и предпринимателями неформального сектора.

128. Приходится преодолевать множество финансовых и нефинансовых барьеров, чтобы повысить доступ бедноты к системам подготовки кадров. Эти барьеры включают, например, альтернативные издержки, связанные с учебным временем, с точки зрения средств к существованию, высокие требования, связанные с поступлением на учебу, или высокий уровень оплаты за учебные курсы; и социальный факторы, которые часто оказывают давление на женщин, в связи с чем им приходится поступать на

учебу, которая дает им возможность занимать только рабочие места с низким уровнем производительности. Женщины не могут добиваться высокой результативности своего труда или проходить подготовку, потому что они одновременно выполняют бесплатную работу по домашнему хозяйству. Неоплачиваемая работа в домашнем хозяйстве может помочь другим членам домохозяйства участвовать в подготовке и получать более высокооплачиваемую работу, но у женщин остается меньше времени для расширения своего бизнеса и повышения производительности. Во вставке 2.14 резюмируются общие уроки, полученные в рамках многочисленных мелкомасштабных проектов и более крупных программ, которые позволили успешно преодолевать эти барьеры.

**Вставка 2.14**
**Расширение доступа неимущих к профессиональной подготовке: извлеченные уроки**

**Снижение начальных финансовых барьеров**. Правительства должны финансировать конкретные целенаправленные меры для оказания помощи неимущим в поступлении в официальные учебные заведения для получения специальности.

**Снижение нефинансовых барьеров, препятствующих поступлению на официальные курсы,** и/или оказание дополнительной помощи малоимущим категориям населения с целью их преодоления, например, посредством решения проблемы отсутствия официального образования до начала прохождения профессиональной подготовки.

**Разработка стратегий подготовки кадров, направленной на уязвимые категории населения**: сельскую бедноту, особые категории женщин, молодых женщин и мужчин, работников неформальной экономики и женщин и мужчин с ограниченной дееспособностью.

**Разработка специальных средств,** которые отвечают конкретным личным трудным обстоятельствам (касающимся, например, сроков, места и методологии подготовки и т.п.).

**Отказ от подготовки неимущих категорий населения (и особенно неимущих женщин) традиционным видам профессий,** чтобы их положение еще более не ухудшилось; осуществление их подготовки в области бизнеса с использованием новых технологий (например, ремонту мобильных телефонов) и обучение женщин традиционно мужским профессиям. Часто требуются значительные и настойчивые пропагандистские и информационные усилия на уровне общины или институтов, чтобы заручиться общественной поддержкой новой экономической роли женщин.

**Финансовая поддержка неформальной подготовке в рамках ученичества** (рассматривается ниже).

Источник: Palmer, 2007.

129. *Неграмотность* не позволяет проходить подготовку в официальном учебном заведении многим людям в неформальной экономике, включая стажеров и учеников ремесленников. Успех, связанный с сочетанием обучения грамоте с подготовкой по специальности, позволяющей зарабатывать на жизнь, был продемонстрирован в рамках многих программ, таких как *Общество по производству текстильных волокон* в Сенегале, *Проект развития инфраструктуры Тангай* в Бангладеш и *Инициатива в области образования девушек и юношей Сомали* (Oxenham, 2002).

130. В Объединенной Республике Танзании Управление по вопросам образования и подготовки кадров разработало и испытало комплексную учебную программу, охватывающую вопросы обучения грамотности, технической и управленческой подготовки, поскольку грамотность является важной предпосылкой для эффективной подготовки кадров. Учащиеся поддерживают связи с институтами, предоставляющими кредиты и занимающимися вопросами развития бизнеса. Проведенные оценки показали, что

качество продукции и услуг, производимых учащимися, повысилось, а объем продаж и прибыль выросли (Johanson and Adams, 2004).

131. *Неформальное ученичество* может повысить результаты профессиональной подготовки и уровень производительности**.** Неформальное ученичество является основным институтом, обеспечивающим производственными навыками и подготовкой для работы в неформальной экономике. Однако качество подготовки часто остается низким из-за отсутствия теоретических основ по той или иной специальности и использования устаревшей технологии. Во многих НРС предпринимаются многочисленные инициативы, направленные на повышение качества подготовки в рамках системы ученичества, учитывая ее возможности для повышения производительности и потенциала к трудоустройству. Некоторые усилия носили непоследовательный характер; другие опирались на всеобъемлющий подход (Nübler, 2008a).

132. В Бенине Бюро по оказанию поддержки кустарным мастерам стремится обеспечить полную подготовку в системе ученичества на основе сотрудничества с различными профессиональными ассоциациями. Бюро обеспечивает связь между мастерами и учениками, которые являются членами профессиональных ассоциаций, с известными государственными или частными учебными заведениями в целях дополнительной подготовки. Оно финансирует программы и выступает в качестве технического консультанта. Профессиональные ассоциации осуществляют подготовку и контролируют ее, разрабатывают новые учебные программы, принимают участие в отборе учащихся, ведут переговоры о вознаграждении инструкторов, осуществляют мониторинг за посещаемостью учащихся и совместными усилиями организуют экзамены в конце обучения и принимают участие в оценке программы. Концепция дополнительной подготовки в рамках ученичества оказалась новой для мастеров-ремесленников, в связи с чем потребовались пропагандистские и информационные усилия для обеспечения их участия. Другим фактором успеха стало направление средств в улучшение учебного оборудования и подготовку преподавателей (Johanson and Adams, 2004).

133. Для того чтобы неформальная система ученичества стала более эффективной, необходима комплексная стратегия, включающая следующие элементы:

- *улучшение репутации подготовки в системе ученичества* посредством проведения общих информационных кампаний о ее роли и существующих возможностях, в том числе в начальных и средних школах;
- *проведение рыночных обследований* для определения специальностей и навыков, обладающих рыночным потенциалом, и необходимой дополнительной поддержки;
- *оказание помощи неимущим слоям населения в финансировании ученичества,* если домохозяйства не могут позволить себе оплату за ученичество и расходы на инструменты и оборудование;
- *повышение качества и актуальности обучения кадров,* например, дополняя подготовку на рабочем месте теоретической подготовкой или обучая мастера-ремесленника в рамках неформальной системы ученичества навыкам в технической, предпринимательской и педагогической областях;
- *сочетание подготовки кадров с борьбой с неграмотностью и обучение счету* для учащихся, не имеющих достаточного уровня базового образования;
- *повышение квалификации мастеров-ремесленников,* так как более высокий уровень его или ее квалификации позволит учащимся приобретать квалификацию более высокого уровня и актуальности;

- *разработка национальных систем признания квалификации* посредством оценки и аттестации квалификации, независимо от того, приобретена ли она в рамках неформальной или официальной системы ученичества;
- *оказание поддержки после подготовки* выпускникам посредством служб занятости, обеспечивающих сочетание уровня квалификации с требованиями рабочих мест или за счет обеспечения доступа к микрокредитам и оказания иной помощи для самостоятельной занятости;
- *поощрение участия молодых женщин в системе ученичества.* Для того чтобы система ученичества обеспечивала справедливую и качественную подготовку для молодых мужчин и женщин, необходимо добиться понимания проблемы профессиональной сегрегации и находить пути для того, чтобы ученичество позволяло преодолевать барьеры на пути молодых женщин, стремящихся войти в нетрадиционные сферы труда.[24]

134. Официальные государственные системы подготовки кадров в НРС сталкиваются с проблемами актуальности, качества и равноправия:

- официальные системы ПТО не обеспечивают обучение кадров для существующих рабочих мест;
- качество подготовки ухудшается по мере сокращения инвестиций в учебные заведения, оборудование и на заработную плату персонала;
- равенство доступа к системе образования и подготовки представляет собой острейшую проблему для НРС. Женщины и девушки недопредставлены в системе образования и подготовки, а в некоторых странах они составляют лишь небольшую долю в составе учащихся и часто они получают специальность, которая традиционно считается женской, например, парикмахера или секретаря.

135. *Новые политика и системы обучения* внедряются многими НРС в целях преодоления этих проблем, причем часто это делается на основе координации усилий и в партнерстве с частным сектором. Например, Объединенная Республика Танзания, Замбия и Малави учредили национальные консультативные и координационные органы (Национальные управления по подготовке кадров), которые выступают за партнерские отношения, как один из способов повышения эффективности в использовании государственных средств, чтобы профессиональное обучение и подготовка в большей степени соответствовали требованиям рабочих мест. Формирование структуры отношений между системой подготовки кадров, работодателями и профсоюзами представляет собой главную особенность национальных управлений по подготовке кадров (Johanson and Adams, 2004).

136. *Обеспечение обучения и подготовки кадров* представляет собой еще одну сферу для инновационной деятельности. Эти новшества сосредоточены на внедрении двойных учебных программ (сочетающих образование и теоретическую подготовку с производственным обучением), подготовки на основе уровня компетентности, расширенных учебных услуг и дистанционного обучения. Включение подготовки на основе уровня компетентности представляет собой сложный процесс, включающий разработку стандартов, основанных на анализе рабочих мест, подготовку новых модульных учебных материалов и проверку показателей. Это создает дополнительную нагрузку для преподавателей и руководства институтов, чтобы они могли передать эти квалификационные навыки и знания и в то же время предполагает активное участие работодателей.

[24] См.: МОТ, 2005e.

137. В последние годы проводится интенсивная работа по разработке политики и программ, направленных на поощрение предприятий расширять *производственное обучение,* при одновременном повышении качества подготовки. Во франкоязычных странах Африки (например, в Буркине-Фасо, Бенине, Гвинее, Кот-д'Ивуаре, Мали, Нигере, Сенегале, Того и Чаде) учреждены фонды подготовки кадров. Эти фонды в основном пополняются за счет средств, собираемых на предприятиях (определенный процент от фонда заработной платы). Эти фонды обеспечивают финансирование подготовки работников без отрыва и с отрывом от производства и составляют ядро формирующихся в этих странах систем непрерывного обучения. Во вставке 2.15 содержится описание цели и оперативной деятельности *Фонда разработки учебной методологии и профессиональной подготовки* (ФОНДЕФ) Сенегала.

**Вставка 2.15**
**Сенегал: Фонд разработки учебной методологии и профессиональной подготовки (ФОНДЕФ)**

ФОНДЕФ представляет собой самостоятельную организацию, которая обеспечивает финансирование основной части непрерывной подготовки и обучения в течение всей жизни, осуществляемых на предприятиях. ФОНДЕФ получает деньги от государства, а также финансируется за счет взносов предприятий (в виде сборов с фонда заработной платы). Цель Фонда заключается в том, чтобы повышать квалификацию персонала предприятий и создать настоящий рынок для непрерывной подготовки. Предприятия оплачивают 25% затрат на подготовку. ФОНДЕФ финансирует подготовку для осуществления всех видов экономической деятельности, оказывает поддержку учебным планам предприятий государственного и частного секторов и программам подготовки, согласованным отраслевыми организациями и группами предприятий. После того как учебный план утверждается распорядительным комитетом (состоящим из представителей администрации ФОНДЕФ и социальных партнеров), подготовка осуществляется на основе договора одним из нескольких частных или государственных учебных заведений (в настоящее время их насчитывается 130), которые аккредитованы при ФОНДЕФ. За период почти в три года (2004-06 гг.) ФОНДЕФ обеспечил финансирование подготовки почти 7.000 работников на 106 предприятиях. На малые и средние предприятия приходится 52% запросов о финансировании подготовки; 31% запросов поступают от крупных предприятий. Сектор банков и финансов, а также промышленность (текстильная и пищевая) входят в число основных получателей такой поддержки. Среди самых мелких предприятий бенефициариев практически не было.

Источник: Всемирный банк, 2007a.

138. Сама по себе подготовка не создает рабочих мест и не всегда повышает производительность в неформальной экономике. Эти цели наилучшим образом достигаются в условиях экономики и рынка труда, которые способствуют развитию и использованию квалифицированных кадров, а также вхождению в реальную экономику неформальной экономической деятельности. Например, участники 11-го Африканского регионального совещания согласились с тем, что стратегии выхода из ловушки неформальной экономики должны включать, в частности, «политику расширения регистрации неформальных предприятий, повышение квалификации, улучшение и повышение безопасности условий труда, расширение сферы охвата социальным обеспечением и поощрение свободно избранных ассоциаций работников и работодателей неформальной экономики» (МОТ, 2007c, с. 9).

# Приложение

## Группы стран (в английском алфавитном порядке)

**Страны ОЭСР с высокими доходами**
Австралия
Австрия
Бельгия
Канада
Дания
Финляндия
Франция
Германия
Греция
Исландия
Ирландия
Италия
Япония
Республика Корея
Люксембург
Нидерланды
Новая Зеландия
Норвегия
Португалия
Испания
Швеция
Швейцария
Соединенное Королевство
Соединенные Штаты Америки
(24 страны или территории)

**Центральная и Восточная Европа и Содружество Независимых Государств (СНГ)**
Албания
Армения
Азербайджан
Беларусь
Босния и Герцеговина
Болгария
Хорватия
Чешская Республика
Эстония
Грузия
Венгрия
Казахстан
Киргизстан
Латвия
Литва
БЮР Македония
Республика Молдова
Черногория
Польша
Румыния
Российская Федерация
Сербия
Словакия
Словения
Таджикистан
Туркменистан
Украина
Узбенистан
(28 стран или территорий)

**Развивающиеся страны**
Алжир
Антигуа и Барбуда
Аргентина
Багамские Острова
Бахрейн
Барбадос
Белиз
Боливия
Ботсвана
Бразилия
Бруней-Даруссамлам
Камерун
Чили
Китай
Колумбия
Конго
Коста-Рика
Кот-д'Ивуар
Куба
Кипр
Доминика
Доминиканская Республика
Эквадор
Египет
Сальвадор
Фиджи
Габон
Гана
Гренада
Гватемала
Гайана
Гондурас
Гонког, Китай (ОАР)
Индия
Индонезия
Исламская Республика Иран
Ирак
Ямайка
Иордания
Кения
Корейская Народно-Демократическая Республика
Кувейт
Ливан
Ливийская Арабская Джамахирия
Малайзия
Маршалловы Острова
Маврикий
Мексика
Микронезия (Федеративные Штаты)
Монголия
Марокко
Намибия
Науру
Никарагуа
Нигерия
Оман
Пакистан
Палау
Панама
Папуа-Новая Гвинея
Парагвай
Перу
Филиппины
Катар
Сент-Китс и Невис
Сент-Люсия
Сент-Винсент и Гренадины
Саудовская Аравия
Сейшельские Острова
Сингапур
Южная Африка
Шри-Ланка
Суринам
Свазиленд
Сирийская Арабская Республика
Таиланд
Тонга
Тринидад и Тобаго
Тунис
Турция
Объединенные Арабские Эмираты
Уругвай
Боливарианская Республика Венесуэла
Вьетнам
Западный берег и сектор Газа
Зимбабве
(89 стран и территорий)

**Наименее развитые страны**
Афганистан
Ангола
Бангладеш
Бенин
Бутан
Буркина-Фасо
Бурунди
Камбоджа
Кабо-Верде
Центральноафриканская Республика
Чад
Коморские Острова
Демократическая Республика Конго
Джибути
Экваториальная Гвинея
Эритрея
Эфиопия
Гамбия
Гвинея
Гвинея-Бисау
Гаити
Кирибати
Лаосская НДР
Лесото
Либерия
Мадагаскар
Малави
Мальдивские Острова
Мали
Мавритания
Мозамбик
Мьянма
Непал
Нигер
Руанда
Западное Самоа
Сан-Томе и Принсипи
Сенегал
Сьерра-Леоне
Соломоновы Острова
Сомали
Судан
Объединенная Республика Танзания
Тимор-Лешти
Того
Тувалу
Уганда
Вануату
Йемен
Замбия
(50 стран и территорий)

Источник: UNDP, 2006.

# Глава 3

## Квалификация и производительность на рабочем месте и вдоль производственно-сбытовой цепи

> Государства-члены … должны способствовать расширению обучения и подготовки кадров на производстве посредством: i) применения высокоэффективной производственной практики, повышающей уровень квалификации; ii) организации подготовки с отрывом и без отрыва от производства с привлечением государственных и частных образовательных учреждений, … а также iii) использования новых форм обучения одновременно с проведением надлежащей социальной политики и мер, способствующих участию в подготовке кадров. [Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (195), п. 9f)]

> Государства-члены … должны признавать, что реализация процесса непрерывного обучения должна иметь в основе твердую приверженность, которую правительства проявляют посредством инвестирования средств и создания условий для дальнейшего развития образования и подготовки кадров на всех уровнях; предприятия – посредством обеспечения подготовки своих наемных работников; и отдельные граждане – посредством использования возможностей для развития своей компетентности и профессиональной карьеры. [Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (195), п. 4 b)]

> Жизнеспособные предприятия должны заниматься новаторской деятельностью, внедрять соответствующие, не нарушающие экологического равновесия технологии, заниматься развитием профессиональной подготовки и людских ресурсов, а также стремиться к росту производительности, чтобы оставаться конкурентоспособными на национальных и международных рынках. Они также должны применять практику на рабочих местах, основанную на принципах всеобъемлющего соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда и международных трудовых норм, и способствовать нормальным трудовым правоотношениям как важным средствам роста производительности и создания достойных рабочих мест. [Заключения, касающиеся содействия жизнеспособным предприятиям, Международная конференция труда, июнь 2007 г., п. 13]

139. В начале этой главы подготовка квалифицированных кадров определяется как одна, но лишь одна из основных движущих сил роста производительности и конкурентоспособности на уровне предприятия. Поэтому предприятия должны быть заинтересованы в инвестировании средств в повышение квалификации. Эмпирические данные свидетельствуют о том, что на различных предприятиях могут быть различные эффективные средства содействия обучению на рабочем месте. В этой связи в настоящей главе рассматриваются эти эмпирические данные и приводятся уроки, касающиеся содействия повышению квалификации в трех деловых средах. Во-первых, *союзы между предприятиями* в рамках местных производственных кластеров или вдоль глобальных производственно-сбытовых цепей, связанных с многонациональными корпорациями, обеспечивают возможности для обеспечения эффекта масштаба подготовки кадров. Во-вторых, предприятия, следуя так называемой *стратегии высоких производственных показателей*, делают особый акцент на повышении квалификации работников как одного из подходов к управлению предприятием и его развитию, основанных на участии. В-третьих, *более мелким предприятиям* придется преодолевать особые

вызовы для получения доступа к системам подготовки кадров и развития технического и управленческого потенциала, которые нужны им для роста. В заключительной части главы подчеркивается важная роль, которую должны играть правительства и социальные партнеры в содействии инвестициям в повышение квалификации и инновационной деятельности.

## 3.1. Жизнеспособное предприятие: конкурентоспособность, производительность и повышение квалификации работников

140. Как отмечалось в ходе дискуссий на 96-й сессии Международной конференции труда (2007 г.): «Жизнеспособные предприятия являются основным источником роста, создания материальных ценностей, расширения занятости и достижения достойного труда. Содействие жизнеспособным предприятиям, таким образом, представляет собой наиболее важный инструмент обеспечения достойного труда и устойчивого развития, а также процесса инноваций, которые способствуют с течением времени повышению уровня жизни и улучшению социальных условий» (МОТ, 2007e, п. 3).

141. Конференция пришла к выводу, что предприятия должны быть эффективными, чтобы быть жизнеспособными. Эффективные предприятия – это конкурентоспособные предприятия. Если предприятие не в состоянии поддерживать свою конкурентоспособность, то его эффективность в долгосрочном плане остается сомнительной, так же как количество и качество обеспечиваемых им рабочих мест. И наоборот, предприятия, которые обеспечивают достойный труд, опираются на человеческий и социальный капитал, который имеет существенное значение для повышения производительности. Таким образом, взаимосвязи между конкурентоспособностью и достойным трудом действительно существуют.

142. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) определяет конкурентоспособность как «способность компаний, отраслей промышленности, регионов или наднациональных регионов генерировать на устойчивой основе … относительно высокий уровень доходов и занятости», оставаясь в то же время открытыми для международной конкуренции.[1] В одном теоретическом обзоре (Cantwell, 2005) конкурентоспособность определяется как «обладание способностью, необходимой для устойчивого экономического роста» и подчеркивается, что это достигается именно в условиях конкурентной борьбы, где другие стороны могут иметь эквивалентные, но обычно несколько иные возможности. Уровень жизни в стране повышается, когда она обеспечивает устойчивый рост производительности. Точно так же, на уровне предприятия такой рост позволяет финансировать расширение планов предприятия, обеспечивая в то же время возможность для устойчивого повышения уровня реальной заработной платы.

143. Вместе с тем, оживленные дискуссии ведутся об определяющих факторах конкурентоспособности, причем Всемирный экономический форум (2007) признает 12 основных принципов: 1) институты; 2) инфраструктура; 3) макроэкономическая стабильность; 4) здравоохранение и начальное образование; 5) высшее образование и профессиональная подготовка; 6) эффективные товарные рынки; 7) эффективный рынок труда; 8) развитый финансовый рынок; 9) технологическая готовность; 10) размер рынка; 11) развитый бизнес; 12) инновационная деятельность. Важно отметить, что хотя эти факторы в отдельности не могут обеспечить конкурентоспособность, вместе они содействуют развитию более конкурентоспособной экономики.

[1] Концепция конкурентоспособности определяется в Концепциях Евростата, а база данных определений находится на веб-сайте http://forum.europa.eu.int/irc/dsis/coded/info/data/coded/en/gl007950.htm

144. *Предприятия становятся жизнеспособными, если они сами являются конкурентоспособными и действуют в благоприятных условиях.* Заключения, касающиеся содействия жизнеспособным предприятиям (МОТ, 2007e), содержат подробные руководящие принципы об основных условиях, обеспечивающих благоприятную среду, которые изложены во вставке 3.1.

**Вставка 3.1**
**Условия для создания благоприятной среды для жизнеспособных предприятий**

- Мир и политическая стабильность
- Благое управление
- Социальный диалог
- Уважение всеобщих прав человека
- Предпринимательская культура
- Здоровая и стабильная макроэкономическая политика
- Торговля и устойчивая экономическая интеграция
- Благоприятная правовая среда регулирования, способствующая в равной степени женщинам и мужчинам
- Верховенство права и гарантии прав собственности
- Добросовестная конкуренция
- Доступ к финансовым услугам
- Физическая инфраструктура
- Информационные и коммуникационные технологии
- Образование, подготовка и непрерывное обучение
- Социальная справедливость и социальная интеграция
- Надлежащая социальная защита
- Ответственное управление окружающей средой

Источник: МОТ, 2007f.

### 3.1.1. Движущие силы роста производительности и меняющаяся среда производства

145. Для того чтобы понять значение подготовки кадров и ее необходимость для предприятий, важно рассмотреть источники изменения производительности и отметить быстро меняющиеся условия как в рамках предприятий, так и за их пределами. Меняющиеся условия оказывают глубокое влияние на стратегии, которые доступны для предприятий и их потребностей в подготовке кадров.

146. За последние десятилетия произошли радикальные *технологические изменения***,** имеющие характер преобразований, в связи с внедрением информационных и коммуникационных технологий (ИКТ). Новые компьютерные системы и коммуникационные технологии имеют такое же значение, как и применение парового двигателя и электричества во время предыдущих технологических революций (Gospel and Fiedler, 2007). В целом эти технологии направлены на повышение производительности во многих секторах в большинстве экономик. С точки зрения повышения квалификации и развития человеческих ресурсов ИКТ оказывают различное воздействие. С одной стороны, для них требуется более высокий уровень квалификации и они обеспечивают средства для более децентрализованных и менее стандартных систем производства и обслуживания. С другой стороны, они способствуют распространению труда в сфере «массового производства» в развивающихся странах.

147. Однако, такое значение ИКТ не должно мешать видеть появление других новых технологий, таких как биотехнологии и нанотехнологии, которые начинают оказывать воздействие на некоторые сектора экономики. Не должно это также мешать пониманию значения многочисленных технологических и организационных изменений, которые также происходят в настоящее время, таких как прогрессивные изменения в строительной отрасли, связанные с появлением новых строительных материалов, оборудования и инструментов.

148. Производительность и конкурентоспособность частично определяются технологией (или подталкиваются технологией), но также определяются и рынком (или подтягиваются рынком) (Rosenberg, 1975). Если говорить о товарных рынках, то последние несколько десятилетий характеризовались открытием рынков и расширением их географических границ, что часто называют глобализацией. Сам по себе этот процесс частично объясняется технологическим развитием (т.е. появлением ИКТ, совершенствованием средств связи и более дешевыми транспортными системами), а частично – политическими мерами (т.е. снижением ограничений национальными правительствами и снижением международных тарифных барьеров).

149. Другой аспект рыночных и технологических изменений связан с *сокращением жизненного цикла товаров и услуг*. Товар, который мог бы существовать в течение десятилетия, в настоящее время остается в моде и приемлем для использования лишь в течение нескольких лет. Это генерирует спрос на новые знания и инновации, а также на квалификацию и рабочие методы, которые могли бы поспевать за этими изменениями.

150. *Глобализация финансовых рынков* также во все большей степени затрагивает условия, в которых действуют предприятия, и формирует их стратегии. В данном случае речь идет о расширении международных денежных потоков, взаимозависимости финансовых рынков, о росте международных рынков за счет слияний и приобретений, о распространении понятия биржевой стоимости акций, а также о деятельности частных инвесторов акционерных фондов и фондов хеджирования. Все это может создавать условия, требующие от предприятий постоянного повышения производительности, инновационной деятельности и получения прибыли. Однако, такие условия могут также привести к тому, что предприятия будут осуществлять свою деятельность исходя из своих сиюминутных интересов, и будут закрывать или продавать часть своей собственности, что будет иметь серьезные экономические и социальные последствия (Gospel and Pendleton, 2004).

151. Внедрение *новых методов организации труда*, таких как доставка материально-технических запасов точно в срок, работа в бригадах, полное управление качеством, сравнительный анализ, также меняет методы, с помощью которых предприятия управляют своим производством и которые могут потребовать развития особых новых навыков.

152. Наконец, большое значение имеют также *изменения в структуре бизнеса*. Многие предприятия пересматривают границы своей деятельности. Соответственно, отмечается движение в сторону определенной децентрализации форм организации и снижение внутренней иерархии в рамках предприятий. Точно так же, отмечаются изменения в границах деятельности фирм в связи с расширением практики передачи производственной деятельности на субподряд или в оффшоры. Управление производственно-сбытовой цепью и кластерная организация представляют собой разработанные в последнее время основные компоненты стратегии бизнеса и организационных структур.

### 3.1.2. Повышение производительности, связанное с подготовкой кадров на уровне предприятия

153. Повышения производительности за счет прогресса в области технологий и организации бизнеса невозможно добиться в полной мере без рабочей силы, способной использовать свой потенциал и новые формы организации труда. Квалифицированная рабочая сила служит основным фактором, способствующим расширению потенциала для роста производительности. Кочан (2006) приводит многочисленные данные о результатах исследований, которые свидетельствуют о том, что компании, инвестирующие средства в свою рабочую силу в целях формирования организаций, основанных

на знаниях, могут добиться отдачи от своих инвестиций за счет более высокого уровня производительности и рентабельности.

154. Эти данные в основном относятся к положению в промышленно развитых странах, но имеются также и аналогичные эмпирические данные, взятые из ряда развивающихся стран. Исследователи Тан и Батра (1995) и Батра (2001) провели анализ в шести развивающихся странах[2] и сообщают, что предприятия, осуществляющие подготовку своего персонала, добиваются существенного повышения производительности по сравнению с фирмами, которые не обеспечивают подготовку на рабочем месте.

155. Поддержание конкурентоспособности на высоком уровне зависит частично от способности предприятий и их работников внедрять новшества и изменять свое поведение. Обзор литературы, посвященной инновационной практике, производительности и занятости, позволяет сделать вывод, что «общее воздействие на занятость инновационной деятельности на уровне предприятия, как правило, имеет позитивный характер; фирмы, которые обновляют свою продукцию и производственные процессы, добиваются более высоких темпов развития и роста занятости, чем предприятия, которые не занимаются этим, независимо от отрасли промышленности, их размера или других характеристик» (Pianta, 2004). Хорошо подготовленная и квалифицированная рабочая сила укрепляет потенциал как для индивидуального творчества, так и для коллективной инновационной деятельности (Amabile, 1996). Для успешной инновационной деятельности необходим также высокий уровень квалификации рабочей силы, которая выполняла бы работу наряду с проведением исследований и обучением на всех уровнях.

156. Однако инновационная деятельность – это не только технологическое явление, которое выражается в появлении новой продукции и в новых производственных процессах. Инновационная деятельность – это скорее социальный процесс, который зависит от людей, их знаний, квалификации и навыков, а также от их мотивации и удовлетворенности своей работой. Например, исследование, проведенное в Нидерландах и охватывающее 9.000 предприятий, позволило сделать вывод, что успех инновационной деятельности этой страны лишь на 25% определялся технологическими новшествами, в то время как остальные 75% обеспечивались за счет социальных инноваций, таких как управленческие знания, а также методы приобретения этих знаний и внедрения их с целью обеспечения функционирования предприятий (Volberda and van der Bosch, 2004).

157. *Обмен преимуществами, связанными с повышением производительности предприятий*, также представляет собой социальный процесс. Свобода объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров обеспечивают гарантии работникам и работодателям, а также их организациям для проведения переговоров по всем вопросам, касающимся трудовых отношений. В сочетании со свободой объединения коллективные переговоры обеспечивают работникам право голоса и возможность вести переговоры для достижения высоких показателей.

158. Коллективные переговоры служат ключевым инструментом для обеспечения прав и представительства в сфере труда, содействия занятости, улучшения условий труда и расширения социальной защиты. Коллективные переговоры вносят вклад в повышение производительности (Freeman and Medoff, 1984; Misnel and Voos, 1992), в снижение неравенства в оплате труда, сокращение безработицы, снижение количества забастовок и сокращение их продолжительности, по сравнению со странами, где коллективные переговоры не получили должного развития (Aidt and Tzannatos, 2002), хотя это воздействие может быть разным в зависимости от условий в стране, отрасли и на предприятии (Hirsch, 2003). В ряде систем коллективные переговоры оказались

[2] Анализ осуществлялся в Гватемале, Индонезии, Колумбии, Малайзии, Мексике и Никарагуа.

важнейшим инструментом для внедрения новшеств в организацию труда с целью повышения качества организации и ее показателей.

159. Наличие надежных каналов связи, обеспечиваемых коллективными переговорами, может содействовать стабильности производства, снижая текучесть кадров. Снижение текучести кадров часто приводит к сокращению затрат на подготовку кадров, а закрепление большего количества сезонных работников может способствовать повышению производительности труда, а также качества продукции и услуг. Коллективные переговоры могут также стимулировать работников принимать участие в профессиональной подготовке и формировании атмосферы доверия между управляющими и работниками, причем обе стороны могут в равной степени надеяться на получение выгод от инвестиций в повышение квалификации (Nübler, 2008b). Преимущества коллективных переговоров включают следующие элементы: «упорядочение распределения богатства и сокращение экономического и социального неравенства; его роль в борьбе с бедностью; макро- и микроэкономические преимущества …; возможность заложить основу глобализации» (заявление заместителя председателя от группы работников Административного совета, Комитет по занятости и социальной политике, МОТ, 2007j, п. 99).

160. Различным системам приходится делать главный выбор между низким уровнем заработной платы или более высоким уровнем качества, производительности и квалификации. Коллективные переговоры могут обеспечить поддержку позитивному процессу, в рамках которого определенный совместными усилиями уровень повышения квалификации может способствовать инновационной деятельности и росту производительности, а также частично способствовать повышению заработной платы и занятости. Обмен информацией и диалог по вопросам повышения квалификации, инновационной деятельности и роста производительности могут иметь позитивный характер, так как эти вопросы являются перспективными для рассмотрения в рамках совместных консультаций, обеспечивающих жизнеспособность предприятий (вставка 3.2). Там, где коллективные переговоры не ведутся, могут проводиться консультации на уровне бригад и кружков качества, которые могут стать движущей силой обмена информацией по вопросам, касающимся подготовки кадров и производительности. Коллективные договоры во все большей степени сосредотачиваются на вопросах подготовки кадров, включая положения о предоставлении академических или учебных отпусков или об открытии накопительных счетов для финансирования обучения кадров и образования (МОТ, 2007m).

**Вставка 3.2**
**Коллективные переговоры, производительность и конкурентоспособность**

Коллективные переговоры предоставляют предприятию механизм, стимулирующий участие в производственной деятельности. В публикациях, посвященных значению участия, рассматриваются преимущества, связанные со способностью обеспечивать доверие и лояльность в рамках трудовых отношений и тем самым повышать производительность труда и эффективность предприятия. Действительно, появляется все больше данных, свидетельствующих о том, что участие в деятельности предприятия посредством коллективных переговоров может способствовать повышению показателей предприятия и что показатели на фирмах с более активным участием работников превышают показатели остальных фирм (см., например, Fashoyin et al., 2006; Hayter, 2002; Ozaki, 1999). Коллективные переговоры способствуют также интенсивности профессиональной подготовки и накоплению человеческого капитала в компаниях, способствуя тем самым повышению производительности. В этой связи в странах ОЭСР расширяется социальный диалог и ведутся коллективные переговоры о значении непрерывной профессиональной подготовки. В странах, взимающих сборы на подготовку или создающих специальные фонды на эти цели, такая подготовка проводится, как правило, в рамках,

формируемых на основе двусторонних или трехсторонних соглашений, заключаемых на отраслевом и/или национальном уровнях. Тем самым коллективные переговоры могут вносить вклад в расширение инвестиции в профессиональную подготовку даже в тех странах, где деятельность профсоюзов не получила широкого распространения или охват коллективных переговоров не очень значителен. Кроме того, более высокий уровень участия наемных работников в деятельности предприятия сокращает издержки на контроль, что способствует повышению эффективности. То, каким образом и в какой мере вопросы конкурентоспособности рассматриваются в рамках коллективных переговоров, различается существенным образом и определяется каждой страной самостоятельно. Однако коллективные переговоры представляют собой лишь одно из средств повышения производительности и конкурентоспособности и, как правило, опираются на «базовые условия», такие как уровень развития инфраструктуры, здравоохранения и образования, а также дополняются нормативными правовыми актами правительства и другими факторами.

Источник: МОТ, 2007f, с. 57.

161. Партнерские отношения между организациями работодателей и работников получили широкое распространение и свидетельствуют о тех значительных выгодах, которые можно получить на основе конструктивного диалога и сотрудничества (см. вставку 3.3, как один из примеров). Профсоюзы давно играют жизненно важную роль в управлении программами ученичества, что представляет собой еще одну важную форму обучения на производстве. Например, Международный союз маляров и работников смежных профессий в Соединенных Штатах Америки реализует 59 программ обучения на рабочем месте в 32 штатах, в рамках которых обеспечивается подготовка без отрыва от производства, развитие социальных навыков и общее образование молодежи.

**Вставка 3.3**
**Учебный центр Союза кулинаров в Соединенных Штатах Америки**

Учебный центр Союза кулинаров (УЦСК) является отражением партнерских отношений между единым профсоюзом и многочисленными работодателями, охватывающим более 50.000 работников, входящих в состав профсоюза в Лас-Вегасе, который представляет собой один из центров туризма и обслуживания в Соединенных Штатах Америки, развивающийся самыми высокими темпами. Учитывая высокие темпы развития этой отрасли, растущие ожидания потребителей в отношении качества, а также растущий спрос на подготовленную рабочую силу, местное отделение 226 профсоюза кулинарных работников в Лас-Вегасе, входящее в состав Профсоюза работников гостиниц и ресторанов (ПРГР), провело переговоры о создании на совместных началах учебного фонда и центра в рамках соглашения на 1989 год. Учебный центр Союза кулинаров (УЦСК) является собственностью партнеров и обеспечивает предварительную подготовку работников, занятых на почасовой основе, принимаемых на работу в гостиничную индустрию, а также повышение квалификации действующих членов профсоюза. УЦСК является основным местом, где работодатели находят «готовых к труду» работников. Он также служит той движущей силой, с помощью которой новые работники и иммигранты начинают приобретать навыки, необходимые для продвижения по службе в развивающейся высокими темпами гостиничной индустрии и получают практическую оценку тех благ, которые обеспечиваются профсоюзом, включая подготовку. Центр принимает всех лиц, которые обращаются к нему, независимо от уровня образования или социальных трудностей. Две трети выпускников Центра получают работу у работодателей, представленных при ПРГР, а уровень текучести кадров в этих заведениях вдвое ниже, чем у остальных вновь нанимаемых работников. УЦСК играет важную роль в обеспечении потенциала ПРГР и участвующих в этой программе гостиниц для дальнейшего развития в соответствии с высокими темпами роста гостиничной индустрии Лас-Вегаса.

Источник: http://workingforamerica.org/

162. Тесная взаимосвязь прослеживается между *производительностью труда и заработной платой,* но изменения в заработной плате не всегда соизмеримы с изменениями в производительности труда. Размер заработной платы определяется целым рядом факторов, включая национальное законодательство и нормативные правовые акты (например, касающиеся минимальной заработной платы), утвержденные механизмы для определения заработной платы, коллективные соглашения между работодателями и работниками, либо определенным сочетанием этих факторов. Более высокий уровень заработной платы достигается посредством повышения спроса на рабочую силу как в связи с ростом спроса на продукцию или производительности труда, так и в связи с ограничением предложения рабочей силы. Все чаще работодатели рассматривают проблему повышения производительности с точки зрения эффективности, а также справедливости, и используют коллективные переговоры для осуществления производственных изменений в целях повышения конкурентоспособности. «В связи с этим работодатели считают, что [коллективные переговоры] должны проводиться не только по вопросу о том, как разделить выгоды от улучшения показателей, но и о том, как увеличить «пирог» производительности …, это единственный способ, позволяющий покрыть повышение регулярной заработной платы, не подрывая рентабельность и не ставя под угрозу конкурентоспособность» (de Silva, 1996, с. 8).

163. На уровне предприятия более высокий уровень квалификации, лучшее управление людскими ресурсами и более высокая производительность труда, а также инновационная деятельность повышают доходы и прибыль. На этой основе предприятия могут выплачивать более высокий доход отдачи на капитал, обеспечивать потребителям более качественные товары и услуги по более низким ценам, и, тем не менее, выплачивать хорошую заработную плату и обеспечивать на устойчивом уровне достойный труд. Баланс в использовании этих дополнительных средств, получаемых в результате повышения производительности и конкурентоспособности, можно поддерживать посредством института коллективных переговоров.

164. Однако генеральный директор МОТ Хуан Сомавиа, выступая в октябре 2007 года перед Международным валютным фондом (МВФ), указывал: «… Во многих странах рост реальных трудовых доходов большинства работников отставал от роста производительности труда, что вело к эрозии доли труда в экономике, несмотря на резкое повышение заработков самых высокооплачиваемых работников. На эту тревожную тенденцию указывалось также в последних двух Прогнозах роста мировой экономики ВМФ. Процесс глобализации, со всеми его преимуществами, сопровождался углубляющимся неравенством в большинстве стран, что еще более затрудняло борьбу с бедностью и усиливало напряженность в результате неадекватных возможностей обеспечения достойного труда».[3]

### 3.1.3. Безопасность и гигиена труда на производстве также повышают производительность

165. По оценкам МОТ, ежегодно во всем мире около 2,2 млн. человек погибает в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, около 270 млн. человек страдают от серьезных травм, не приводящих к смертельному исходу, а еще 160 млн. человек подвергаются заболеваниям на более или менее продолжительный период по причинам, связанным с производством (МОТ, 2005b). Это приводит к громадным страданиям работников и членов их семей. Кроме того, по оценкам МОТ, общие издержки, связанные с такими несчастными случаями и болезнями, составляют примерно 4% от мирового ВВП – колоссальную цифру, которая в 20 раз превышает уровень официальной помощи в целях развития (МОТ, 2006e).

[3] Полный текст заявления генерального директора МОТ в МВФ 20-21 октября 2007 г. в Вашингтоне приводится по адресу: http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/index.htm

*166. Помимо высочайшего приоритета реализации прав работников с точки зрения безопасности и гигиены труда (БГТ), подготовка в целях совершенствования БГТ является важной формой обучения на рабочем месте, которая обеспечивает предприятиям значительные социальные блага и повышение производительности.* Право на информацию и профессиональную подготовку является основополагающим принципом Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155).

167. Для того чтобы показать выгоды с точки зрения роста производительности труда на уровне предприятия за счет БГТ, Национальный трехсторонний институт Соединенного Королевства по безопасности и гигиене труда провел тематические исследования, результаты которых показали, каким образом более 20 крупных предприятий выиграли от совершенствования методов управления вопросами безопасности и гигиены труда, обеспечивая полноценное участие их работников и консультации с ними на всех этапах этого процесса. Общие результаты тематических исследований приводятся во вставке 3.4.

**Вставка 3.4**
**Обеспечение безопасности и гигиены труда – резюме преимуществ программ по БГТ для предприятий Соединенного Королевства**

За период в один или несколько лет ряд предприятий смогли получить следующие выгоды за счет принятия некоторых позитивных мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний:

- значительно сократился уровень невыхода на работу;
- явно повысилась производительность;
- сэкономлены весьма значительные суммы денежных средств посредством лучшего технического обслуживания оборудования;
- существенно сокращены издержки, связанные с компенсационными выплатами и страхованием;
- улучшились отношения с клиентами и поставщиками, а также повысился авторитет и репутация компании;
- повысились моральный дух и мотивация работников, которые стали в большей степени сосредоточены на работе;
- повысились показатели закрепления работников на производстве.

Источник: Health and Safety Commission, Соединенное Королевство, 2004.

168. МОТ оказывает поддержку своим трехсторонним участникам, реализующим ряд программ, направленных на увязывание подготовки в целях повышения уровня БГТ с производительностью. Например, учебная программа Совершенствование организации труда на малых предприятиях (WISE) (вставка 3.5) и программа ПроМес в Латинской Америке (вставка 3.6) с успехом поощряют предприятия реализовывать управленческие методы, направленные на применение практики достойного труда на производстве, которая способствует улучшению одновременно как безопасности и гигиены труда, так и производительности труда.

**Вставка 3.5**
**Таиланд: Совершенствование методов организации труда как фактор улучшения безопасности и гигиены труда и повышения производительности труда**

Металлообрабатывающие предприятия средних размеров в Таиланде добились улучшения безопасности и гигиены труда и повышения производительности труда за счет применения простых и недорогостоящих методов. Национальный институт совершенствования условий труда и производственной среды оказывает помощь этим предприятиям посредством осуществления программы МОТ Совершенствование организации труда на малых предприятиях (WISE).

Посредством этой программы работники и управляющие совместно обсуждают свои производственные проблемы, а также определяют и реализуют практические меры, направленные на улучшение положения. Институт осуществил оценку воздействия этой программы и обнаружил, что «предприятия, участвующие в проекте, смогли улучшить условия труда и производственную среду, а кроме того им удалось сократить количество несчастных случаев на производстве».

Источник: *Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety*, Vol. 12, # 3, ноябрь. 2005, по адресу: http://www.ttl.fi/Internet/English/Information/Electronic+journals/Asian-Pacific+Newsletter/.

**Вставка 3.6**
**Система измерения и повышения производительности (ПроМес)**

Система измерения и повышения производительности (ПроМес) (известная как SIMARCO на испанском языке) представляет собой базирующуюся на предприятии и основанную на участии систему измерения и обратной связи, внедренную в ряде стран Латинской Америки при поддержке МОТ. Ее главная задача заключается в увязывании организационных целей с обучением посредством коммуникации и обмена знаниями, социального диалога и приверженности работников и менеджеров цели непрерывного совершенствования.

Например, в 1995 г. компания по производству сахара в Мексике начала осуществлять пилотную программу по изменению производственной культуры с целью повышения производительности труда и улучшения условий труда в департаменте с 35 работниками. Спустя четыре года программа была реализована во всех департаментах на основе проведения ежегодно с каждой группой в среднем 19 учебных сессий и заседаний обратной связи и осуществления более 100 предложений работников об усовершенствовании. Одним из ключевых результатов стало сокращение травматизма, что позволило сэкономить 60.000 долл. США за счет страхования, причем эти средства были ассигнованы на материальное стимулирование работников, разрабатывающих дополнительные меры предупреждения несчастных случаев на производстве. С тех пор эту программу ПроМес приняли еще 15 предприятий сахарной промышленности, на которых занято 8.000 человек. Программа получила распространение также в сахарной промышленности на Кубе, а также в других отраслях, таких как текстильная промышленность в Доминиканской Республике и экспорт фруктов в Чили. ПроМес представляет собой *целостную* систему, предлагающую совершенствование не только производственных процессов, но и системы управления вопросами безопасности и гигиены труда на производстве. Данные показатели регулируются на основе единого стандарта, связанного с эффективностью. Система является *гибкой* и адаптируется к любой организации. Она имеет *постоянный* характер, так как участие и постоянное совершенствование никогда не прекращаются; но в то же время она организована на основе циклов таким образом, что можно вносить новшества именно там и тогда, где и когда это необходимо. Она имеет *интегрирующий* характер, так как в ней принимает участие весь персонал, от рядовых работников до генерального менеджера. Она основана на идее, что детали являются существенной частью системы повышения производительности, и каждый человек в организации может внести усовершенствования в работу.

Источник: Система ПроМес была разработана профессором Р. Ричардсон, после чего она была адаптирована и дополнена другими учебными компонентами (методы самообразования по вопросам повышения производительности и улучшения условий труда) специалистами, придерживающими этой модели в Латинской Америке. См. также *La Guia SIMARCO,* МОТ/СИНТЕРФОР, 2007.

## 3.2. Производственно-сбытовые цепи и кластеры предприятий: повышение производительности и итогов занятости посредством повышения квалификации

169. Новые формы организации производства, основанные на союзах между предприятиями, оказывают существенное воздействие на повышение квалификации и обучение на рабочем месте.[4] Они представляют собой новаторскую попытку сочетать технологию, квалификацию и знания в целях разработки продукции с более высоким уровнем добавленной стоимости (Lazonick, 1990; Dyer and Singh, 1998; Kale and al., 2000).

170. Многие такие союзы формируются в связи с потребностью компании в получении доступа к новым технологиям и приобретении специализированных навыков, необходимых для работы с такими технологиями. Новые технологии имеют большое значение для обновления продукции и производственных процессов, которые способствуют увеличению добавленной стоимости. Новые технологии могут включаться в новую продукцию или могут использоваться для придания новых качеств существующей продукции.

171. Новые модели организации производства, основанные на специализации в процессе обеспечения добавления стоимости в пределах компаний, и более широкая взаимозависимость между компаниями выражается в нескольких формах. Она может приобретать форму синхронизированных производственных систем в рамках *комплексных производственно-сбытовых цепей*. В этом случае обычно существует ведущая компания, которая устанавливает темпы для других компаний и которая обеспечивает интеграцию всех производителей в единую производственную систему. Либо эти системы могут иметь форму *местных или региональных кластеров компаний,*[5] которые на регулярной основе сотрудничают в рамках проектных форм организации более временного характера. Эти компании могут обмениваться дополнительными наборами компетенции в рамках группы, либо они могут обмениваться специализированными местными ресурсами, такими как университеты и научно-исследовательские институты или специализированные рынки труда. Какую бы форму ни приобретали новые модели организации производства, они оказывают существенное воздействие на то, каким образом обеспечивается повышение квалификации на рабочем месте.

### 3.2.1. Подготовка и повышение квалификации кадров на производстве в рамках производственно-сбытовых цепей

172. Для участия в производственно-сбытовых цепях и в их расширении требуются новые навыки и знания. Новые навыки необходимы для управления производством, для инновационной деятельности и усовершенствования всей сети компаний,

[4] Договоренности между компаниями в целом можно определить как совместную деловую деятельность, осуществляемую двумя и более компаниями. Эти договоренности могут иметь официальную основу в виде контрактов или соглашений, либо они могут иметь более неформальный характер, обеспечиваемый за счет совместной работы наемных работников из различных компаний. Эти договоренности могут существовать между конкурирующими и не конкурирующими между собой фирмами и могут охватывать какой-либо один вид деятельности (например, разработку продукции) или несколько видов деловой активности (например, разработку продукции, производство и маркетинг). Таким образом, договоренности между компаниями возникают в тех случаях, когда две или несколько компаний совместными усилиями осуществляют деловую деятельность, причем отдельные компании могут иметь несколько таких договоренностей с другими компаниями для осуществления различных видов деловой деятельности.

[5] Промышленный кластер определяется как «географическое сосредоточение отраслей промышленности, которые добиваются повышения производственных показателей за счет своего совместного расположения» (Doeringer and Terkla, 1995, с. 25). М. Портер популяризирует концепцию кластеров в своей книге *The Competitive Advantage of Nations* (1990).

осуществляющих поставки, включая навыки для участия в виртуальных и межорганизационных группах во всех сетях предприятий, осуществляющих поставки. Результаты одного исследования показали, что «персонал службы материального обеспечения на предприятиях комплексной производственно-сбытовой цепи должен обладать высокой квалификацией для обеспечения обслуживания потребителей и коммуникации с торговыми партнерами, для работы с информационными технологиями, для работы в рамках функциональных групп и для осуществления плана материально-технического обеспечения. Эти новые навыки представляют собой набор поведенческих и коммуникативных способностей и особые технические виды квалификации и знаний» (Murphy and Poist, 1998, сс. 284-301). Работа МОТ с трехсторонними участниками свидетельствует, что подготовка и поддержка необходимы в областях, связанных с соблюдением трудовых норм и национального трудового законодательства, разрешением трудовых конфликтов и представительством, и что подготовка в отношении этих ключевых видов компетенции вполне соответствует подготовке работников в технических областях (вставка 3.7).

173. В рамках некоторых производственно-сбытовых цепей на субподряд передается не только производство продукции, но и его разработка. Ведущая компания может выступать скорее в роли координатора или интегратора совместных усилий по разработке продукции, чем в роли самого разработчика. Это требует нового набора квалификационных навыков, включающего технические (устойчивые) виды квалификации вплоть до умения управлять людьми или гибкие навыки. Более высокий уровень взаимозависимости между компаниями-поставщиками основан на развитии человеческого капитала и тем самым создает потребность в новых квалификационных навыках. Могут потребоваться навыки для управления отношениями, для обеспечения межорганизационной коллективной работы и для совместного решения проблем. Навыки управления предприятием имеют жизненно важное значение для комплексного использования квалификации и навыков работников, чтобы добиться эффективной работы предприятия.

174. Симпозиум МОТ по трудовым и социальным аспектам глобальных производственных систем (октябрь 2007 г.)[6] подтвердил, что при определенных условиях организация труда в рамках таких производственно-сбытовых цепей «представляет собой окно, позволяющее развивающимся странам получать доступ к современным технологиям, приобретать новые технические и организационные навыки и добиваться более высокой производительности труда, способствующей росту доходов».

175. Новые знания и навыки могут развиваться вдоль всей производственно-сбытовой цепи следующим образом:

- *Развитие посредством мер, предпринимаемых ведущей компанией.* В некоторых случаях темпы и масштабы повышения квалификации на фирмах вдоль всей производственно-сбытовой цепи устанавливаются ведущей компанией в этой цепи. Ведущая компания устанавливает политику и процедуры для поставщиков и непосредственно обеспечивает их выполнение поставщиками посредством обмена персоналом между компаниями и посредством развития сетевой деятельности. Могут создаваться клубы и ассоциации поставщиков, которые, прежде всего, нацелены на осуществление производственной практики, методов труда и управленческих систем, которые устанавливаются ведущей компанией (Lincoln et al., 1998).

[6] Дополнительная информация по адресу: www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/

**Вставка 3.7**
**Производители швейной продукции Камбоджи в глобальной производственно-сбытовой цепи**

Улучшение трудовых норм в глобальной производственно-сбытовой цепи является важной частью стратегии развития, осуществляемой в интересах бедных слоев населения. Обеспечение защиты прав работников способствует распространению благ во всей отрасли. Программа *Более совершенные предприятия Камбоджи* обеспечивает поддержку предприятиям в осуществлении ключевых международных трудовых норм МОТ и национального трудового законодательства, а также в повышении управленческой и ключевой производственной квалификации. Это помогает предприятиям успешно конкурировать на глобальных рынках, где многие покупатели требуют соблюдения трудовых норм их поставщиками. Повышение уровня трудовых норм помогает также предприятиям быть более конкурентоспособными за счет более высокой производительности и качества. Эти блага помогают укреплять предприятия и обеспечивать поддержку со стороны поставщиков в целях повышения уровня трудовых норм.

Работниками швейной промышленности являются в основном молодые необразованные женщины. Результаты обзора, проведенного Всемирным банком, показали, что хорошие условия труда на предприятиях Камбоджи стали одним из основных факторов, обеспечивших закупки в этой стране. Многие прогнозировали, что прекращение действия системы квот в 2005 г. приведет к резкому сокращению занятости в Камбодже. Однако данные, собранные в 2006 году свидетельствуют об обратном:

- уровень занятости в швейной промышленности вырос на 28%;
- объем и стоимость импорта в Соединенные Штаты Америки выросли с учетом сезонных корректив;
- покупатели, поддерживающие прочные связи с программой Более совершенные предприятия Камбоджи, в два раза повысили объем своих закупок по сравнению со средним уровнем 2005 года.

Программа *Более совершенные предприятия Камбоджи* добилась этого за счет реализации стратегии, состоящей из трех компонентов. Во-первых, она осуществляет мониторинг и представляет отчеты об условиях труда на предприятиях швейной промышленности Камбоджи в соответствии с национальным законодательством и ключевыми трудовыми нормами. Во-вторых, она помогает предприятиям улучшать условия труда и производительность за счет сотрудничества на рабочем месте, направленного на устранение недостатков и подготовку кадров. В-третьих, она способствует диалогу между социальными партнерами и международными покупателями в целях обеспечения динамичного, транспарентного и непрерывного процесса совершенствования и формирования трансграничных форм сотрудничества.

МОТ вместе с другими международными партнерами реагирует на ту громадную заинтересованность в применении инструментов и уроков, извлеченных из реализации этого проекта, которую проявляют работодатели, профсоюзы и правительства других стран.

Источник: МОТ, 2005c.

Потребности в повышении квалификации часто определяются не только нуждами ведущей компании, но эти компании часто обладают значительными ресурсами и могут обеспечивать подготовку кадров за счет внутренних резервов. Малые и средние предприятия вдоль цепи поставок часто не располагают такими средствами, и поэтому ведущая компания занимает центральное место в обеспечении повышения квалификации вдоль всей цепи поставок. Ведущая компания устанавливает стандарты повышения квалификации, разрабатывает учебные программы и материалы, а в некоторых случаях предоставляет помещения и персонал для фактического осуществления подготовки. Такие меры могут обеспечить

более высокое качество подготовки кадров на производстве, так как приобретаемые знания и навыки в этом случае более тесно связаны с потребностями производственной системы. Во вставке 3.8 приведен пример такого «обучения на основе сотрудничества».

**Вставка 3.8**
**Джон Дир: Обучение и подготовка поставщиков на основе сотрудничества**

Джон Дир, предприятие-изготовитель сельскохозяйственного и строительного оборудования, обеспечивает обучение и подготовку своих поставщиков на основе сотрудничества. Подразделение по вопросам глобального обучения и подготовки несет ответственность за обучение поставщиков. Программа обучения охватывает многие области, включая контроль качества, системы управления, анализ издержек и технические навыки. При осуществлении этой программы Джон Дир поддерживает партнерские отношения с государственными институтами, такими как технические колледжи, чтобы обеспечивать разработку и осуществление этой программы. Такой экономически выгодный подход к повышению квалификации поставщиков позволяет укреплять потенциал последних и получать дополнительные доходы.

Источник: Stegnar et al., 2002.

Ведущие компании также часто осуществляют мониторинг или аудиторские проверки условий занятости в рамках всей производственно-сбытовой цепи. Последние исследования, проведенные на предприятиях Мексики, свидетельствуют о том, что квалификация «передается» посредством «социального капитала», который формируется между покупателем и поставщиком за счет неоднократных посещений. Это приводит улучшению организации труда, повышению производительности и в конечном итоге также к улучшению условий труда (Locke et al., 2006).

- *Повышение квалификации посредством сетевых агентов*. В некоторых случаях ведущие компании в цепи поставок непосредственно участвуют в повышении квалификации поставщиков, а в других случаях они делегируют эту функцию сетевым агентам третьей стороны. Консультанты, советники, промышленные ассоциации и компании, предоставляющие новые технологии, могут привлекаться для содействия синхронизации производственной деятельности и обеспечения развития человеческого капитала, необходимого в этой связи. Совместная подготовка может быть организована сетевыми агентами, либо аналогичная подготовка может быть обеспечена этими агентами для компаний в сети. В данном случае уровень интеграции может быть несопоставим с интеграцией в рамках мер, осуществляемых ведущей компанией, однако потребность в повышении квалификации и подготовки все же существует и она удовлетворяется посредством общего ее обеспечения для компаний в сети. Новые навыки и знания приобретаются посредством использования общих агентов, а не через тесную интеграцию компаний. Некоторые компании используют этот тип повышения квалификации для сближения целей и задач ведения бизнеса между компаниями, участвующими в цепи поставок (Maylett and Vitasek, 2007).
- *Обучение на практике.* Развитие знаний и повышение квалификации фирмами–поставщиками происходит, когда компании-покупатели устанавливают четкие требования в отношении показателей, но позволяют компаниям-поставщикам самим изыскивать способы удовлетворения этих требований. В данном случае подготовка и повышение квалификации кадров принимают, скорее, форму самостоятельного развития компании, хотя итоговые показатели ее деятельности самой фирмой не определяются. Использование компаниями-покупателями систем

рейтинга поставщиков и аудиторских проверок поставщиков может побудить поставщиков пересмотреть и усовершенствовать свои производственные процессы, организацию труда, системы управления, технологию и свои инвестиции в человеческий капитал, но решения о таком усовершенствовании принимаются внутри компаний-поставщиков без какой бы то ни было прямой помощи или вмешательства со стороны компании-покупателя (Beaumont et al., 1996).

### 3.2.2. Повышение квалификации на производстве в кластерах предприятий

176. Рост местных и региональных производственных кластеров представляет собой еще одну развивающуюся форму межорганизационного взаимодействия, которая имеет последствия для подготовки кадров на уровне предприятия. Взаимозависимость между предприятиями в кластерах и регионах строится не столько на определенной синхронизируемой интеграции производства, которая отмечается в производственно-сбытовых цепях, сколько на необходимости налаживания сотрудничества между компаниями, обладающими специализированным набором компетенции. Квалификация рабочей силы представляет собой основополагающее условие для формирования таких кластеров. Обмену знаний и решению проблем, в частности, способствует развитие тесных деловых отношений в рамках кластера. Специализированные навыки развиваются внутри компаний, но также между компаниями и именно такие специализированные навыки кластера в целом и определяют способность компаний в его рамках выстоять в конкурентной борьбе (Wilk and Fensterseifer, 2003).

177. Как и в отношении компаний, связанных между собой посредством комплексных производственно-сбытовых цепей, инновационная деятельность и усовершенствование продукции и производственной деятельности определяются приобретением новых знаний, а кластеры предоставляют новую возможность для поиска, приобретения и использования знаний.

178. В пределах этих кластеров компании могут предпринимать совместные действия для обмена опытом и взаимного обучения, либо они могут развивать деловые отношения конкретно для использования новых знаний (Keeble et al., 1999). Компании могут также осуществлять совместную деятельность в отдельных областях деловой активности, где специализированные знания одной компании кластера имеют важнейшее значение для достижения успеха (Belussi, 1996; Crouch et al., 2001). Например, компания-производитель может осуществлять совместные действия в целях маркетинга и сбыта товаров совместно с другой компанией, поскольку она не обладает специальными знаниями об этой нише рынка или о глобальном распределении, продажах и услугах.

179. Кластеры и регионы обеспечивают также доступ к специализированным услугам в области бизнеса, что позволяет компаниям в рамках кластера или региона направлять инвестиции на развитие конкретных навыков ключевого характера. Этот доступ к «товарам местной конкуренции» имеет большое значение для предприятий, чтобы они могли получить доступ к глобальным рынкам (Blair and Gereffi, 2001). Специализированные местные ресурсы могут играть важную роль в развитии кластеров и регионов. Такие организации, как университеты, технические институты и научные лаборатории, не только обеспечивают доступ к передовым техническим знаниям, но и выступают в качестве инкубаторов новых компаний, стремящихся разрабатывать новую продукцию, основанную на знаниях. Такие организации, как университеты, могут выступать также в качестве источника высококвалифицированных работников, способных работать с новыми и появляющимися технологиями, причем такую квалификацию, как правило, трудно найти на рынке труда (Henry et al., 1999). Например, в Бразилии кластер швейной промышленности оказался в центре целенаправленных усилий, обеспечивающих повышение квалификации технических и предпринимательских кадров (см. вставку 3.9).

**Вставка 3.9**
**Повышение квалификации в кластере швейных предприятий в Бразилии**

Кластер швейных предприятий в штате Пернамбуко, на северо-востоке Бразилии, обеспечивает работой 80.000 человек. Большинство предприятий представляют собой мелкий неформальный бизнес, который производит продукцию низкого качества и приводит к загрязнению местных источников воды. Многие из этих предприятий управляются «домашними хозяйками» и располагаются в их домах. Активные усилия местной кластерной ассоциации СИНДИВЕСТ (*Sindicato das Indústrias do Vestuário, Tecelagem e Fiação de MS*), прилагаемые на основе партнерских отношений с организациями Германии, оказали содействие снижению остроты проблем окружающей среды, позволили внести политические изменения, обеспечили переход в реальный сектор экономики и способствовали повышению качества продукции. Лишь немногие швеи получили официальную подготовку, чем и объясняется низкий уровень качества работы и практическое отсутствие новинок в дизайне. СИНДИВЕСТ со своими партнерами организовала ознакомительные поездки в учебные заведения в Германии, а также непродолжительные командировки в Бразилию для специалистов текстильной промышленности из колледжей Германии для обучения инструкторов курсов, организуемых *Национальной службой отраслевого ученичества* (СЕНАИ) и Университетом в Ресифе, для обеспечения подготовки по вопросам текстильного оборудования и по другим вопросам, организовала посещение международных ярмарок для изучения проблемы качества и способствовала созданию СЕНАИ трех технических школ. К 2002 г. около 1.000 работников прошли подготовку в различных областях, включая швейное производство, общие вопросы управления, людские ресурсы, логистику, моду и дизайн. В настоящее время многие курсы предлагают обучение в рамках одно- или двухдневных семинаров вплоть до 18-месячных программ углубленной профессиональной подготовки. В Пернамбуко учрежден комитет по моде, которые играет ведущую роль в вопросах дизайна, и прилагаются усилия для разработки местной торговой марки.

Источник: Wahl and Meier, 2005.

180. Важным местным ресурсом могут также быть специализированные центры обслуживания, оказывающие бизнесу особые виды услуг. Новые бизнес-инкубаторы, группировки специализированных консалтинговых фирм, технологические и бизнес-парки, а также промышленные центры могут оказывать новым и растущим предприятиям специализированные услуги по вопросам бизнеса (Leiponen, 2005).[7]

181. Исследование пяти кластеров в Индии, Бразилии и в ряде африканских стран (Sakamoto and Marchese, 2005) показало, что квалификация рабочей силы является необходимым условием для формирования кластеров. Кроме того, приведенные примеры показывают, что квалификационная база обычно существует в данной местности задолго до эффективного развития кластеров. Это исследование высветило роль государства в повышении квалификации для развития кластеров с точки зрения обеспечения базовых навыков и профессиональной подготовки, ориентированной на удовлетворение спроса, в дополнение к формированию благоприятной деловой среды в целях привлечения и закрепления компаний. Активная роль правительств в установлении связей с многонациональными корпорациями для развития кластеров и в поддержке сотрудничества между компаниями в рамках кластера также имеет большое значение, особенно с точки зрения стимулирования принятия технологий и программ для повышения квалификации в рамках кластеров.

[7] С 2003 г. МОТ сотрудничает с Организацией Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) в проведении курса, посвященного развитию кластеров, в рамках Туринского учебного центра МОТ, который предназначен для сотрудников местных институтов, занимающихся проблемам изменений, с целью обучения их методам повышения добавленной стоимости и конкурентоспособности.

## 3.3. Подготовка кадров на высокорентабельных производствах

182. В последние годы значительное внимание привлекается к факторам, содействующим эффективности производства, отличающегося высокими показателями и, в частности, к роли подготовки кадров.[8] Это внимание, главным образом, вызвано признанием того, что формирование благоприятной политической и нормативной среды имеет существенное значение, но не является достаточным для обеспечения высокого уровня производительности и конкурентоспособности. *Решающее значение имеют также организационные вопросы на рабочем месте.*

183. Термин «высокорентабельные производства» (ВРП) служит одновременно описанием желаемых итогов новаторской организации труда, и кратким содержанием набора практических мер в области людских ресурсов, которые приводятся ниже по трем тематическим направлениям: каким образом организуется работа, каким образом наемные работники получают долю от выгод, связанных с повышением производительности, и каким образом они принимают участие в решении вопросов о том, как повышать производительность труда. Концепция ВРП отражает методы управления, которые позволяют людям максимально использовать свой потенциал и поощряют их к этому в их же собственных интересах и в интересах достижения высоких производственных показателей (Ashton and Sung, 2002).

184. ВРП признается как позитивная практика для работодателей, поскольку она вносит вклад в достижение успешных результатов деловой активности на предприятиях с высокой оборачиваемостью средств и значительным уровнем прибыли. Эта практика может также иметь благоприятные последствия для работников благодаря высокому уровню инвестиций в повышение квалификации и подготовку кадров, что сочетается с открытыми каналами коммуникации между управляющими и работниками, гибкой производственной политикой и участием работников. Кроме того, предполагается, что культура ВРП может способствовать экономическому успеху на глобальных рынках, которые характеризуются обострением конкуренции.

185. Подготовка кадров является важнейшей предпосылкой и одной из составных частей ВРП. Как отмечается в настоящей главе, людские ресурсы оказывают воздействие на производительность и конкурентоспособность и играют ключевую роль в инновационной деятельности. Результаты большинства исследований говорят о позитивном воздействии профессиональной подготовки на уровень производительности и заработной платы, а также на повышение заработной платы, что прогнозируется базовыми моделями человеческого капитала. Меньше данных имеется относительно воздействия подготовки кадров на благополучие работника, однако, исходя из возможностей для обеспечения гарантий и занятости и более высокой заработной платы, можно сделать вывод, что это приносит реальные выгоды и для работников.[9] В рамках проведенного недавно серьезного аналитического обследования в области ВРП подготовка и квалификация кадров были определены в качестве наиболее важных аспектов таких систем (Combs et al., 2006).

186. *Организация труда* подразумевает разделение труда в рамках предприятия и между предприятиями, а также методы организации труда с точки зрения производства товаров и оказания услуг. В рамках ВРП работникам предоставляются относительно широкие полномочия для принятия по своему усмотрению решений, вместо того,

[8] В отношении этих методов работы пока нет единого согласованного определения или консенсуса (Gephardt and Van Buren, 1996), хотя были определены общие темы, которые сосредоточены на укреплении квалификационной базы работников и на участии работников (Wright and Snell, 1998).

[9] Результаты исследований о воздействии ВРП можно найти в: Brown, 1990; Barrett and O'Connell, 2001; Black and Lynch, 1996; Hill, 1995; Greenberg et al., 2003; Krueger and Rouse, 1998; and Osterman, 1995.

чтобы подавлять их индивидуальные суждения, принуждая к осуществлению управленческих или оперативных инструкций. Обычно управляющие обеспечивают ротацию работников, позволяя им выполнять широкий круг задач, вместо того, чтобы сужать круг задач, выполняемых отдельными работниками. Операторы несут более высокий уровень ответственности за обеспечение качества на своем рабочем месте, вместо того, чтобы перекладывать эту ответственность на других. Такие производственные особенности, как широкие полномочия, ответственность за контроль качества и межфункциональная гибкость, имеют определенные последствия для глубины технической подготовки и развития ключевых производственных навыков, необходимых для реализации стратегии ВРП (Hunter and Hitt, 2001; Doeringer et al., 2002).

187. *Участие в прибылях*. Поскольку подготовка кадров и организация труда являются двумя основными элементами высокорентабельного производства, в этой связи возникают два важных вопроса. Во-первых, каким образом должны вознаграждаться работники после получения более высокого уровня подготовки и назначения на работу в рамках более сложных производственных систем? Существуют ли гендерные различия в вознаграждении, связанные с трудом? Другими словами, существует ли тенденция в вознаграждении работающих женщин иным образом, чем мужчин с точки зрения разделения выгод? Во-вторых, если производственные показатели и производительность выше, то каким образом получаемые в этой связи выгоды разделяются с работниками? Участие в прибылях является важным элементом рентабельных производств. «Работники заинтересованы в том, чтобы разделять успех предприятий и получать справедливую долю от преимуществ экономической деятельности и роста производительности. Это способствует более справедливому распределению доходов и материальных ценностей. Действенными механизмами обеспечения этого являются коллективные переговоры и социальный диалог». (МОТ, 2007e, п. 13 4)).

188. *Участие работников и социальный диалог*. Это относится как к прямым формам участия посредством различной организации участия работников, так и к косвенным или представительным формам участия в принятии решений в рамках предприятий и на производстве посредством проведения совместных консультаций в рамках рабочих советов и коллективных переговоров с участием профсоюзов. Результаты одного европейского исследования показали, что новые системы оплаты труда оказываются более действенными, если они внедряются при активном участии работников, при участии организаций работников в их управлении и при осуществлении экстенсивной подготовки кадров (Dell'Aringa et al., 2003).

189. Такие элементы высокорентабельных производств, как подготовка и повышение квалификации кадров, организация труда, участие в прибылях и в принятии решений, а также диалог, дополняют друг друга. Их необходимо применять в сочетании или в комплексе, чтобы добиться существенного роста производительности и других благоприятных результатов (Doeringer et al., 2002). Вставка 3.10 включает пример одной из программ МОТ, в которой используется «взаимоувязанный» подход к содействию достойной и продуктивной производственной практике.

**Вставка 3.10**
**Программа совершенствования предприятий**

Программа совершенствования предприятий МОТ, осуществляемая во Вьетнаме, Шри-Ланке и Индии, оказывает содействие участвующим предприятиям в реализации продуктивной производственной практики, основанной на хороших отношениях между работниками и менеджерами и уважении прав трудящихся в качестве основных средств повышения потенциала и конкурентоспособности предприятий. Эта программа основана на осуществлении семи программных модулей: сотрудничество на производстве; качество; производительность; постоянное совершенствование; управление людскими ресурсами; безопасность и гигиена труда; трудовые отношения.

Независимая оценка, осуществленная на 12 предприятиях во Вьетнаме, показала, что:

- на каждом предприятии были созданы группы по улучшению работы предприятия. Они, как правило, включают в равном количестве менеджеров и работников и продолжают свою деятельность спустя почти 14 месяцев после завершения программы;
- объем производственного брака сократился в среднем на 67% . На некоторых предприятиях было достигнуто сокращение брака более чем на 90%;
- на всех уровнях этих предприятий возросло понимание значения вопросов качества и производительности (что демонстрирует широкое продолжение использования методов и инструментов, внедренных в рамках этой программы);
- от самих этих предприятий поступают доклады с информацией о повышении производительности;
- были внесены изменения в методы организации труда, обеспечивающие эффективное повышение производительности, укрепление безопасности работников и улучшение производственной среды в целом;
- улучшилось понимание проблем безопасности и гигиены труда на участвующих предприятиях, и были приняты соответствующие меры для сокращения рисков, в частности, за счет использования средств индивидуальной защиты, разработки процедур реагирования при несчастных случаях и изменения организации труда.

Источник: МОТ, 2006f.

## 3.4. Повышение квалификации кадров и производительности труда на малых предприятиях

190. Цель, связанная с повышением производительности, ростом занятости и развитием, требует уделять особое внимание потребностям малых предприятий. Эти предприятия составляют большинство предприятий как в развитых, так и в развивающихся странах[10] и они сталкиваются с особыми вызовами в области развития с точки зрения повышения квалификации, улучшения производительности и конкурентоспособности, включая следующие основные вопросы:

- *Производительность, доходы и условия труда, как правило, ухудшаются по мере уменьшения размера предприятия* (Vanderberg, 2004). Для улучшения условий труда большое значение для большинства работников имеют профессиональная подготовка и повышение квалификации. Кроме того, для предприятий в неформальной экономике подготовка и повышение производительности кадров являются важными стратегическими направлениями для обеспечения перехода в реальную экономику.
- *Малые предприятия имеют особые потребности в повышении квалификации*. Владельцы малых предприятий часто нуждаются в подготовке для освоения ряда предпринимательских навыков. Им также нужны работники, владеющие несколькими специальностями. Например, мелкий розничный торговец, обслуживающий местный рынок, не может позволить иметь специалиста по маркетингу, но

[10] Данные по 20 странам ОЭСР, например, свидетельствуют, что доля предприятий, на которых занято менее 10 работников, составляет от 57% в США до 95% в Турции. В 19 странах из 20 более 90% предприятий обеспечивают работой менее 50 человек (ОЭСР, 2002). В развивающихся странах доля МСП даже выше, причем большинство из них действуют в нерегулируемом неформальном секторе. В 2005 г. в Колумбии доля микропредприятий, малых и средних предприятий составляли 99,9% всех предприятий (Pineda, 2007).

ему нужны были бы работники, имеющие подготовку для выполнения различных рабочих функций, таких как умение отвечать на телефонные звонки, ведение учета, замена проданных запасов и размещение продуктов на витрине, наряду с особым знанием продукции магазина. Владельцы и менеджеры малых предприятий в этой связи должны владеть навыками, которые могли бы оказывать непосредственную помощь и были актуальными для оперативной деятельности конкретного масштаба.

- *Малые предприятия сталкиваются со многими трудностями в области подготовки предпринимателей и работников*. На рынке труда они оказываются в менее благоприятном положении при наборе квалифицированных работников, что еще более повышает необходимость в подготовке на предприятии. Однако, малые предприятия в меньшей степени, чем более крупные предприятия занимаются формальной подготовкой (Ashton et al., 2008; Spilsbury, 2003; Всемирный банк, 1997). Более мелкие предприятия часто не могут покрыть расходы на подготовку, особенно если работники, прошедшие ее, быстро переходят к другим работодателям; они теряют время и могут столкнуться с нарушением производственной деятельности, если предприниматели и работники посещают учебные курсы. Курсы, которые им нужны, могут просто отсутствовать; а имеющиеся и отвечающие их требованиям учебные курсы могут быть плохо приспособлены к их конкретным потребностям. В рамках обзора десяти кластеров, осуществленного на севере Индии в 2000-01 годах, работники малых предприятий указали, что повышению их квалификации мешает отсутствие знаний о возможностях для профподготовки, а не связанные с подготовкой затраты (Joshi, 2005).

- *Малые предприятия, возглавляемые женщинами, сталкиваются с трудностями, которые имеют иной характер, чем трудности предприятий, возглавляемых мужчинами*. В целом, предприятия, возглавляемые женщинами, в начале своей деятельности имеют меньшие масштабы, сталкиваются с дискриминацией на финансовом и товарном рынках и развиваются медленнее. Недостаточный уровень капитализации мешает предприятиям расширяться и угрожает жизнеспособности бизнеса. Общей проблемой является отсутствие гарантий в форме залога для получения кредита (Murray and Boros, 2002). Женщины, как правило, в большей степени подвержены риску, они используют членов семьи вместо наемных работников и строят свой бизнес на дому, сочетая бизнес с ведением домашнего хозяйства с семейными обязанностями. Различия между мужчинами и женщинами на малых предприятиях необходимо признавать, чтобы учебные заведения могли учитывать гендерные различия при обеспечении предпринимательской подготовки.[11]

- *Малые предприятия и их работники, как правило, недопредставлены в организациях работодателей и работников, особенно в развивающихся странах*. Это означает, что их позиции и потребности не всегда должным образом учитываются в рамках трехсторонних пропагандистских и консультативных механизмов повышения квалификации (например, в трехсторонних советах по производительности, в национальных органах повышения квалификации и аттестации, и т.п.).

[11] МОТ и другие организации разработали многочисленные пособия о проведении исследований технического обоснования для предпринимательства женщин и развития стратегий, чтобы привести в соответствие спрос на квалифицированные кадры с рыночным спросом. См., например, Finnegan and Haspels, “GET ahead for women in enterprise training package and resource kit” (Bauer et al., 2006) or “A guide for training women economic groups” (МОТ, 2003a).

### 3.4.1. Каким образом обеспечиваются на малых предприятиях подготовка и повышение квалификации

191. Несмотря на то, что малые предприятия в меньшей степени занимаются формальной профподготовкой, они предпринимают шаги для повышения квалификации рабочей силы. В значительной мере эти усилия остаются незамеченными, так как они предпринимаются неофициально на рабочем месте (см. вставку 3.11 с примерами неформальной подготовки).

**Вставка 3.11**
**Примеры неформальной подготовки и обучения на малых предприятиях**

- Работа вместе с квалифицированным работником, наблюдение за его или ее работой и постепенная передача рабочего места; квалифицированный работник дает советы и руководит работой.
- Работа на основе учебного пакета и приобретение опыта методом проб и ошибок до тех пор, пока не будут освоены новые навыки.
- Квалифицированный работник обучает и передает свои знания и опыт своим коллегам. Например, этот метод можно использовать при внедрении нового оборудования, когда поставщик оборудования обучает одного работника, который затем обучает своих коллег. Это может быть важным средством обеспечения повышения качества продукции.
- Ротация работников между рабочими местами, чтобы они могли приобрести несколько специальностей и чтобы, в случае необходимости, любой из них мог заменить своего отсутствующего коллегу на любом рабочем месте.
- Назначение одного работника в качестве неофициального наставника, к которому другие могли бы обращаться за советом.
- Использование неформальных семинаров, на которых квалифицированные работники, поставщики или внешние специалисты могли бы давать советы, делиться информацией или инструктировать группы работников на рабочем месте.

Источник: Ashton et al., 2008.

192. Неадекватный уровень официальной подготовки кадров для малых предприятий представляется широко распространенным фактом. Попытки повышения доступности официальной подготовки для малых предприятий направлены на децентрализацию подготовки с целью приближения ее к нуждам предприятий, а также на проведение курсов в нерабочее время, учитывая в то же время домашние обязанности и поощряя разделение затрат. Усилия, направленные на обеспечение актуальности подготовки и ее соответствия потребностям работников и работодателей в секторе малых предприятий, включают мониторинг в области дефицита квалифицированных кадров и предпринимательских возможностей, обеспечение подготовки кадров, предназначенной для конкретного сектора или кластера, и привлечение организации работодателей и работников в советы учебных заведений.

193. Неформальная подготовка на уровне предприятия может быть рентабельной, так как она позволяет обучать работников именно тому, что необходимо для их конкретной работы, и она может предоставить работникам, лишенным возможностей для получения официальной подготовки, шанс приобрести новую квалификацию. Они могут также приобрести знания о более широкой деятельности предприятия, а также предпринимательские навыки и знания, которые могут им пригодиться для создания своих собственных предприятий. Однако приобретение таких навыков зависит от знаний (возможно, слабых) и практики, которыми обладает действующая рабочая сила, и от их способностей эффективно передавать свои знания.

### 3.4.2. Другие важные факторы, влияющие на производительность труда на малых предприятиях

194. Как уже отмечалось в настоящей главе, сама по себе подготовка кадров не представляется достаточной для обеспечения повышения производительности. Для того чтобы обеспечить влияние на производительность малых предприятий, инициативы в области повышения квалификации должны обязательно интегрироваться с другими важными мерами, которые оказывают влияние на производительность и конкурентоспособность. Они включают, например:

- *Создание благоприятных для бизнеса политических, нормативных и социальных условий*. Как отмечается в заключениях, касающихся содействия жизнеспособным предприятиям (МОТ, 2007e, п. 10), «среда, способствующая созданию и росту или преобразованию предприятий на стабильной основе, позволяет сочетать элементы оправданного стремления к получению прибыли – что является одним из основных движителей экономического роста – с потребностью в развитии при должном уважении достоинства человека и обеспечения экологической стабильности и достоинства труда». В заключениях также подчеркивается необходимость уделять особое внимание вопросам содействия перехода предпринимателей из неформальной в реальную экономику и обеспечения того, чтобы законодательство и нормативные правовые акты охватывали все предприятия и всех работников.

- *Доступ к финансовым услугам*. Малые предприятия сталкиваются с особыми трудностями в связи с получением доступа к финансам в рамках официальных институтов, учитывая нежелание банков нести риск, высокие транзакционные издержки, сложные процедуры и отсутствие гарантий в форме залога получения кредита. Эти трудности общего характера, связанные с получением инвестиционного и оборотного капитала, ограничивают возможности для инвестиций в подготовку кадров и другие виды инвестиций, которые могли бы повысить производительность, а также способствовать внедрению новых технологий или выходу на новые рынки. Эти общие препятствия могут оказаться особенно серьезными для женщин-предпринимателей. Малые предприятия представляются более привлекательными для кредиторов в том случае, когда их владельцы или менеджеры проходят подготовку в целях повышения своего потенциала. Крупный финансовый институт Перу *Finnanciera Solucion* обеспечивает подготовку по проблемам менеджмента для клиентов малых предприятий, чтобы вознаградить их за лояльность, укрепить их управленческий потенциал и соответственно обеспечить возвращение долгов по кредитам. За три года подготовку по программе *Совершенствуй свой бизнес* прошли более 1.800 предпринимателей, которые являются клиентами этого института, что позволило укрепить жизнеспособность и конкурентоспособность их предприятий (Sievers and Vandenberg, 2004).

- *Доступ к службам развития бизнеса*. Международный опыт подтверждает значение политики, направленной на развитие рынков, на которых малые предприятия могут получать доступ к службам профподготовки и иным службам. Имеющиеся на местном уровне и доступные службы развития бизнеса могут оказать помощь малым предприятиям в подготовке их работников, совершенствовании их предпринимательских и деловых качеств и в повышении производительности. Службы проверки качества и аттестации, позволяющие предприятиям демонстрировать, что их продукция и производственные процессы удовлетворяют определенным стандартам, например, с точки зрения надежности, гигиены и соблюдения основных трудовых норм, могут обеспечить им получение доступа к рынкам реального сектора экономики. Общий принцип заключается в том, что службы, к которым могут обращаться малые предприятия, представляются более актуальными в долгосрочной перспективе и являются более рентабельными,

если сами предприятия оплачивают услуги этих служб или участвуют в их оплате (Комитет агентств-доноров по развитию малых предприятий, 2000).

Государственная политика, направленная на поощрение рыночного развития служб содействия бизнесу, нацеленных на малые предприятия, должна обеспечить оценку трудностей, с которыми сталкиваются женщины в связи с созданием и развитием своих предприятий и использованием возможностей для подготовки и услуг, обеспечиваемых другими службами, и реагировать на эти трудности. Уроки, извлеченные из программ МОТ, обеспечивающих поддержку предпринимательства женщин, в частности в Восточной Африке и Юго-Восточной Азии, подчеркивают необходимость использовать подход, включающий следующие элементы:

- формирование местной базы знаний о женщинах-предпринимателях;
- придание им большего веса и обеспечение их представительства в местных организациях и ассоциациях;
- оказание помощи службам, содействующим бизнесу на уровне общины, в развитии услуг, нацеленных конкретно на женщин-предпринимателей;
- развитие местных и внешних партнерских отношений для развития маркетинга и представительства;
- создание для женщин-инвалидов пространства и возможностей для организации, благодаря чему они сами могут стать успешными предпринимателями (МОТ, 2006g).

- *Обеспечение социальной защиты.* Программы социальной защиты (медицинское страхование как работодателей, так и работников, страхование от безработицы, а также страхование работодателей от наводнений или пожаров) представляют собой важный фактор, способствующий бизнесу и труду. Там, где эти программы еще не действуют, или еще не доступны для малых предприятий, на основе принципа активного участия методов подготовки кадров могут быть реализованы практические стратегии для совершенствования производства, подходящие для малых предприятий. Эти программы нацелены на укрепление мер безопасности и гигиены труда, а также на повышение производительности.[12]

- *Организации работодателей и работников играют важную роль в содействии модернизации малых предприятий*. В частности, в развивающихся странах сектор малых предприятий не представлен надлежащим образом, что подразумевает необходимость в принятии решительных мер для распространения представительства на этот сектор и формирования потенциала существующих и новых представительных организаций, чтобы помочь им выполнять свою работу. Организации работодателей и работников могут выступать от имени своих членов и содействовать формированию надлежащей правовой среды регулирования и рациональной макроэкономической и финансовой политики, которые не подвергали бы дискриминации малые предприятия. Они могут выступать за укрепление уважения прав собственности и верховенства права, а также за приверженность основополагающим трудовым нормам. Они могут содействовать мерам, направленным на повышение производительности, включая расширение имеющихся возможностей для профессиональной подготовки и обучения, конкретно нацеленных на сектор малых предприятий. Во вставке 3.12 приводятся примеры поддержки, оказываемой МОТ трехсторонним участникам в целях расширения представительства и повышения производительности малых предприятий.

[12] Примеры и оценку воздействия таких программ, поддерживаемых МОТ, см. МОТ: *Labour and social trends in ASEAN 2007: Integration, challenges and opportunities*, МОТ, 2007g; и T. Kawakami, S. Arphorn and Y. Ujita: *Work improvement for safe home; Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers*, МОТ, 2006.

**Вставка 3.12**
**Объединение в организации работодателей и работников на малых предприятиях**

Программа МОТ по стимулированию занятости посредством развития малых предприятий (SEED) оказывает помощь предпринимателям и их работникам в расширении своего представительства в ассоциациях работодателей и в профсоюзах, а также содействует им в формировании своих демократических и представительных организаций. Она помогает им становиться признанными участниками диалога с правительственными органами власти на различных уровнях, чтобы расширить их доступ к экономическим возможностям и вести переговоры о справедливой отдаче за их труд.

- *Пакет инструментальных средств работодателя* разработан совместно с Международной организацией работодателей (МОР) для менеджеров и персонала организаций работодателей (и других ассоциаций бизнеса), желающих расширить представительство в своих соответствующих странах. Этот пакет инструментальных средств представляет собой часть более широких усилий, направленных на укрепление потенциала и расширение деятельности организаций работодателей во всем мире, но особенно в развивающихся странах и в странах с переходной экономикой. Этот пакет содержит руководящие принципы, учебные пособия и другие вспомогательные материалы, которые могут помочь организациям осуществлять анализ политических условий, в которых действуют малые предприятия, планировать стратегию набора персонала или обеспечивать подготовку кадров, направленную на повышение производительности посредством улучшения отношений с работниками. Половину этих инструментальных средств составляют учебные материалы, которые организации работодателей могут предлагать своим структурным подразделениям для улучшения показателей работы.
- Исследование по недостаткам в представительстве работников малых предприятий было предпринято SEED и Бюро по деятельности в интересах работников (ACTRAV) в рамках мер, вытекающих из результатов обсуждения в Комитете Административного совета по занятости и социальной политике в ноябре 2006 г. вопросов деловой среды, трудового законодательства, а также малых и микропредприятий. Общая цель этого исследования заключалась в изучении общих стратегий организаций работников, которые способствовали успешному охвату малых предприятий (в реальной и неформальной экономике), их сильных и слабых сторон, а также того, в каких правовых и институциональных рамках их представительские функции осуществлялись более эффективно и с помощью каких методов. Осуществляется подготовка к публикации в 2008 г. 15 страновых тематических исследований и сводного доклада.
- В 2002 г. началось осуществление программы SYNDICOOP после проведения дискуссии между представителями Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП) и Международного кооперативного альянса (МКА), которой способствовали ACTRAV и Отдел МБТ по кооперативам (COOP). Эта программа обеспечивает поддержку объединению в организации незащищенных работников в неформальной экономике на основе сотрудничества между кооперативами и профсоюзами в Руанде, Объединенной Республике Танзании и Уганде. Ее общая цель заключается в сокращении масштабов бедности среди незащищенных работников в неформальной экономике посредством улучшения их условий жизни и труда, а также повышения уровня занятости и доходов. Профсоюзы и кооперативы сотрудничают в рамках паритетных рабочих комитетов в целях объединения в организации работников неформальной экономики. МОТ, МКСП и МКА совместными усилиями разработали пособие, содержащее разъяснения в отношении подхода SYNDICOOP к организации работников в неформальной экономике и сотрудничеству для предоставления права голоса работникам в неформальной экономике. Прилагаются усилия в целях распространения подхода SYNDICOOP во всем мире в рамках глобальной программы МКСП, МКА и МОТ.

Источник: МОТ, 2006l; МОТ, 2008d.

## 3.5. Каким образом правительства и социальные партнеры могут оказать поддержку подготовке и повышению квалификации кадров на уровне предприятия

195. Правительства играют важнейшую роль в обеспечении базовых условий для развития жизнеспособных предприятий (см. вставку 3.1 выше), которые включают политику и программы, затрагивающие решения предприятий о подготовке своей рабочей силы.

196. Один из ключевых факторов, оказывающих влияние на решение предприятий о подготовке, заключается в *уровне базового образования его рабочей силы*. Это затрагивает важный вопрос государственной политики. Если работники поступают на рынок труда, имея низкий уровень образования, то им вряд ли удастся пройти профподготовку в целях повышения своей заработной платы и, скорее всего, они могут попасть в порочный круг – «низкий уровень квалификации – плохое рабочее место» (Snower, 1996). Поэтому правительства несут огромную ответственность за обеспечение высококачественных систем образования, подготовки и культуры непрерывного обучения. Кроме того, они должны играть определенную роль в целенаправленной профессиональной подготовке уязвимых категорий населения и неквалифицированных работников, о чем более подробно идет речь в главе 4 настоящего доклада.

197. Правительства могут также *обеспечивать стимулы материального поощрения* для привлечения инвестиций частного сектора и отдельных граждан в обучение кадров. Наиболее распространенными стимулами являются программы взимания сборов (обязательный или добровольный налог с фонда заработной платы или с объема продукции); программы снижения размеров сборов, когда работодателям частично возмещаются средства, направляемые на утвержденные программы подготовки кадров; программы освобождения от них, когда работодатели освобождаются от сборов, если они тратят определенную процентную долю (не выше определенного уровня) своего фонда заработной платы; налоговые льготы в связи с утвержденными программами профподготовки; а также кредиты на подготовку кадров, стипендии и индивидуальные учебные счета. Успех таких программ в значительной мере зависит от прозрачности управления (которое часто носит трехсторонний характер), наличия квалифицированных кадров, проходящих подготовку, эффективного мониторинга и механизмов обеспечения качества.

198. *Содействие применению принципов, лежащих в основе международных трудовых норм и международных норм управления,* также является важным средством поощрения деятельности предприятий в области подготовки кадров. Ссылка на Рекомендацию 2004 года о развитии людских ресурсов (195) в начале этой главы содержит описание различных, но имеющих общий характер обязанностей, связанных с подготовкой кадров, которые несут правительства, работодатели и работники. Трехсторонняя декларация МОТ принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК) (МОТ, 2006d) и Руководящие принципы для многонациональных корпораций Организации по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР) задают ориентиры для подготовки рабочей силы на местах, а также предусматривают рекомендации по другим вопросам, касающимся благого корпоративного поведения и гражданственности. (Вопросы приобретения новых знаний от МНК посредством прямых иностранных инвестиций (ПИИ) рассматриваются в главе 5 ниже).

199. Правительства на национальном и местном уровнях могут также *играть лидирующую роль в объединении различных местных ресурсов,* таких как университеты, технические институты, центры развития бизнеса и финансовые службы, а также

организации работодателей и работников, чтобы обеспечивать специализированные услуги и подготовку в области бизнеса, которые могут быть не по средствам местными предприятиям, и оказывать помощь новым и развивающимся фирмам в рамках кластеров и производственно-сбытовых цепей (вставка 3.13).

**Вставка 3.13**
**Инновационная деятельность рабочей силы в региональном экономическом развитии**

Управление по вопросам занятости и профессиональной подготовки Министерства труда США выступило с инициативой, называемой Инновационная деятельность рабочей силы в региональном экономическом развитии, в целях интеграции экономической деятельности с деятельностью в области повышения квалификации рабочей силы, чтобы продемонстрировать, что развитие таланта может способствовать экономическим преобразованиям в различных регионах Соединенных Штатов Америки.

В рамках данной инициативы используются концептуальные посылки в отношении деятельности, проводимой в каждом из регионов, куда направляются инвестиции, предусматривающие следующие шесть мер:

1) Определение региональной экономики путем выявления местных общин, которые разделяют общие особенности, выходя за рамки традиционных политических границ.
2) Создание руководящей группы, которая представляет основные активы региона и обеспечивает форум для принятия решений по региональным экономическим вопросам.
3) Осуществление региональной оценки для составления полноценной картины активов региона и выявления сильных и слабых сторон, возможностей и рисков, связанных с этими активами.
4) Разработка экономической концепции на основе выявленных сильных сторон и ресурсов, а также обеспечение поддержки этой концепции со стороны сформированных на широкой региональной основе партнерских структур.
5) Разработка стратегии и соответствующего плана ее осуществления, в которых определяются конкретные цели и задачи, а также предусматривается проект методов реализации региональной экономической концепции.
6) Выявление ресурсов как для поддержания регионального плана, так и для инвестирования средств в региональную экономику из широкого круга источников, включая фонды, сети меценатского и венчурного капитала, федеральное правительство, а также правительства штатов и местные органы управления.

Эта инициатива обеспечивает поддержку новаторским подходам к вопросам образования, экономического развития и повышения квалификации рабочей силы, которые выходят за рамки традиционных стратегий, готовя работников к конкурентной борьбе и достижению успеха как в пределах Соединенных Штатов Америки, так и во всем мире. Предполагается, что эта инициатива продемонстрирует, как развитие талантов может обеспечить преобразование экономики и позволить регионам вести конкурентную борьбу в рамках глобальной экономики.

Источник: http://www.doleta.gov/wired/files/WIRED_Fact_Sheet.pdf.

200. Работодатели, работники и их организации также должны играть жизненно важную роль в содействии подготовке на уровне предприятия, в том числе посредством следующих видов деятельности:

- *Информационно-пропагандистская работа:* социальные партнеры могут накапливать, учитывать и распространять примеры передовой практики и пропагандировать разработку надлежащей политики в целях поощрения подготовки на уровне предприятия для повышения уровня производительности и конкурентоспособности.

- *Представительство*: социальные партнеры могут охватывать работников и владельцев предприятий, в частности, работников и владельцев малых предприятий и предприятий в неформальной экономике, а также в целом расширять представительство своего членского состава для обеспечения более глубоких и широких выгод, связанных с ассоциацией, представительством и лидерством.
- *Услуги:* социальные партнеры оказывают целый ряд важных услуг своим членам, которые потенциально могли бы воздействовать на решения о проведении подготовки на уровне предприятия, включая управление знаниями, обучение кадров, распространение информации, консультирование и профориентацию относительно того, каким образом получать доступ к государственным и частным службам, устанавливать связь с исследовательскими и консультативными институтами, а также к информации об инновационной практике на рабочем месте (вставка 3.14).

**Вставка 3.14**
**Совершенствование методов производственного обучения на Маврикии**

В 2005 г. МОТ совместно с Федерацией работодателей Маврикия (ФРМ) начала осуществление программы по расширению практики обучения на рабочем месте. Две главные цели программы заключались в следующем: i) укрепить потенциал ФРМ и ее членов в области планирования, разработки и осуществления новаторских программ обучения на рабочем месте; и ii) содействовать социальному диалогу по вопросам обучения на рабочем месте между правительством и социальными партнерами, чтобы обеспечить содействие эффективному осуществлению национальной стратегии подготовки квалифицированных кадров. В качестве первого шага был осуществлен обзор предприятий, чтобы определить положение с обучением на рабочем месте на предприятиях Маврикия. В последние годы предприятия сталкиваются с обострением конкуренции, особенно в текстильной промышленности, которая занимает ведущее место на ее экспортном рынке, и правительство определило, что для повышения конкурентоспособности необходимо развивать формы производства, обеспечивающие повышение добавленной стоимости, причем особое внимание следует уделять ключевым секторам, в том числе информационным и коммуникационным технологиям, финансовым услугам и туризму, которые обладают самым высоким потенциалом. Почти две трети предприятий, которые были охвачены обзором, рассматривали совершенствование обучения на рабочем месте в качестве ключевого фактора, позволяющего отвечать на запросы рынка и обеспечивать дополнительную стоимость для их товаров и услуг. Почти три четверти предприятий ответили, что в последние годы они стали свидетелями существенных изменений в уровне требований, предъявляемых к квалификации. На трехстороннем национальном семинаре (2007 г.) были рассмотрены позиции социальных партнеров относительно методов улучшения обучения на рабочем месте, причем подчеркивалось значение обмена информацией при формировании сетей обучения, которые могли бы содействовать продвижению передовой практики и повышению общего уровня конкурентоспособности.

Источник: МОТ, 2006i.

201. Наконец, принимая во внимание важные и взаимодополняющие функции правительства и организаций работодателей и работников в разработке и осуществлении политики, направленной на содействие жизнеспособным предприятиям, о чем шла речь в ходе общего обсуждения вопросов содействия жизнеспособным предприятиям (МОТ, 2007e), все более широкое распространение получают трехсторонние национальные организации, институты и программы по вопросам производительности, создаваемые на национальном, местном и отраслевом уровнях (см. вставку 3.15).

**Вставка 3.15**
**Национальная программа Новой Зеландии по вопросам производительности на рабочем месте**

Правительство Новой Зеландии следует трехстороннему подходу в целях повышения производительности на рабочем месте на основе партнерских отношений между правительством, работодателями и профсоюзами. Оно определило семь ключевых факторов, способствующих повышению производительности в стране, а именно: повышение качества руководства и управления; инвестирование средств в подготовку квалифицированных кадров и расширение знаний; использование технологий и поощрение инновационной деятельности для достижения прогресса; организационная работа; формирование культуры производительности на рабочем месте; создание сетей и развитие сотрудничества; и измерение того, что представляется важным.

Программа охватывает большое количество рабочих мест и обеспечивает практическую поддержку работодателям и работникам с целью повышения уровня показателей на рабочем месте, ценности проделанной работы и вознаграждения как работодателей, так и работников.

Правительство и социальные партнеры сотрудничают с МОТ в целях сбора материалов об этом подходе и ресурсах, чтобы его можно было адаптировать и использовать в соседних островных тихоокеанских странах.

Источник: Министерство труда Новой Зеландии, 2004.

# Глава 4

## Целевые группы

> Государства члены должны: обеспечивать доступность образования, подготовки кадров и непрерывного обучения для лиц с особыми нуждами, которые определены в этом качестве на национальном уровне, таких как молодежь, лица с низким уровнем квалификации, инвалиды, мигранты, пожилые работники, лица коренной национальности, группы этнических меньшинств и социально изолированные категории граждан, а также работники малых и средних предприятий, работники в неформальной экономике, сельском секторе и самозанятые работники. [Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (195), п. 5 h)]

202. В настоящей главе рассматриваются пути преодоления препятствий, отстраняющих некоторые слои общества от участия в распределении выгод экономического развития. Отсутствие их доступа к образованию и профессиональной подготовке или же низкое качество или невостребованность их профессиональных навыков удерживают их в порочном круге рабочих мест низкой квалификации и низкой производительности. Хотя невозможно уделить конкретное политическое внимание всем нуждающимся группам, в настоящей главе основное внимание уделено жителям сельских районов, незащищенным категориям молодежи, лицам с утратой трудоспособности и трудовым мигрантам и их возможностям более полно реализовать свой потенциал в области производительного труда и вносить свой вклад в обеспечение устойчивости экономического и социального развития.

203. Гендерная принадлежность часто усложняет и усугубляет существующие структуры незащищенности и дискриминации. Внутри потенциально маргинальных групп обычно более уязвимыми перед социальной изоляцией являются женщины, чем мужчины. Несмотря на значительный прогресс, которого удалось добиться во многих областях, гендерные стереотипы будут по-прежнему в значительной степени формировать возможности женщин и мужчин, особенно среди групп, находящихся в уязвимом положении с других точек зрения. В различных условиях могут оказаться весьма эффективными усилия, направленные на всемерный учет аспектов гендерного равенства в политике и программах или усилия, прилагаемые к проведению целенаправленных программ и политики в интересах женщин. Примеры этих двух подходов приводятся во всех разделах настоящей главы.

### 4.1. Повышение квалификации работников сельских общин: потребности и возможности

204. В *Докладе о мировом развитии, 2008 год.* приводятся расчеты, свидетельствующие о том, что трое из каждых четырех малоимущих лиц в мире проживают в сельских районах (Всемирный банк, 2007). Приблизительно 2,1 млрд. жителей сельских районов проживает менее чем на 2 долл. США в день. Большинство из них в получении средств к существованию зависят от сельского хозяйства, но сельского хозяйства такой низкой продуктивности, что оно не может вызволить их из бедности. В *Докладе*

*о занятости в мире, 2004-05 годы.* (МОТ, 2005a) показано, что масштабы бедности сокращаются главным образом в странах, которые добиваются как повышения продуктивности сельскохозяйственного производства, так и расширения занятости.

205. В беднейших регионах мира большинство женщин занято сельскохозяйственным трудом: 60% занятых женщин в Южной Азии по сравнению с 43% мужчин; 68% занятых женщин в странах Африки к югу от Сахары по сравнению с 62% мужчин (МОТ, 2007o). Высокая концентрация женщин на низкопроизводительных работах приводит к высокой пропорциональной доле женщин, проживающих в бедности.

206. Сложные взаимосвязи между ростом, производительностью и занятостью в сельском хозяйстве, а также между сельским хозяйством и другими секторами рассматриваются в докладе, подготовленном в целях проведения общего обсуждения – «Содействие занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности» (МОТ, 2008a). В указанном докладе определен ряд факторов, необходимых для того, чтобы поднять производительность как сельскохозяйственных рабочих, так и сельских жителей, занимающихся другими видами деятельности, и тем самым добиться повышения доходов жителей сельских районов. Аналогично ряду взаимосвязанных факторов, выявленных в главе 1 настоящего доклада, в отношении производительности в целом, подъем производительности сельскохозяйственного и несельскохозяйственного труда требует соответствующей инфраструктуры (особенно дорожных и ирригационных систем, противопаводковой защиты, складских помещений), четкости соблюдения прав на землю и водные ресурсы (без чего мелкие землевладельцы лишаются стимулов или вынуждены отдавать свою землю в залог для того, чтобы инвестировать средства в рост продуктивности своих земель), благого управления (особенно режима налогообложения и эффективных государственных служб), а также институтов, которые бы предоставляли своевременную информацию о ценах и рынках, доступности микрофинансов и действенных методах обучения новым технологиям, производственным приемам, продуктам и рынкам.

207. Именно этому последнему фактору производительности и посвящен настоящий раздел данного доклада: как можно добиться расширения доступности систем качественного профессионального обучения востребованным специальностям в сельских районах в целях обеспечения роста производительности труда и доходов работников. Затрагиваются два основных аспекта: 1) потребности сельских районов в более качественных системах обучения и подготовки кадров, которые бы способствовали расширению возможностей людей получать средства к жизни и рабочие места; 2) перспективы расширения доступности систем обучения и подготовки, чтобы жители сельских районов могли воспользоваться появляющимися возможностями.

### 4.1.1. Увязка уровня квалификации и навыков с производительностью и расширением занятости

208. *Трудно переоценить важность расширения начального образования для мальчиков и девочек, позволяющего им в дальнейшем приобрести специальности и навыки, необходимые для производительного труда в сельском хозяйстве или подготовить себя к альтернативному трудоустройству*.[1] Столь же настоятельно важно проводить обучение в целях борьбы с неграмотностью и привития способности считать, а также

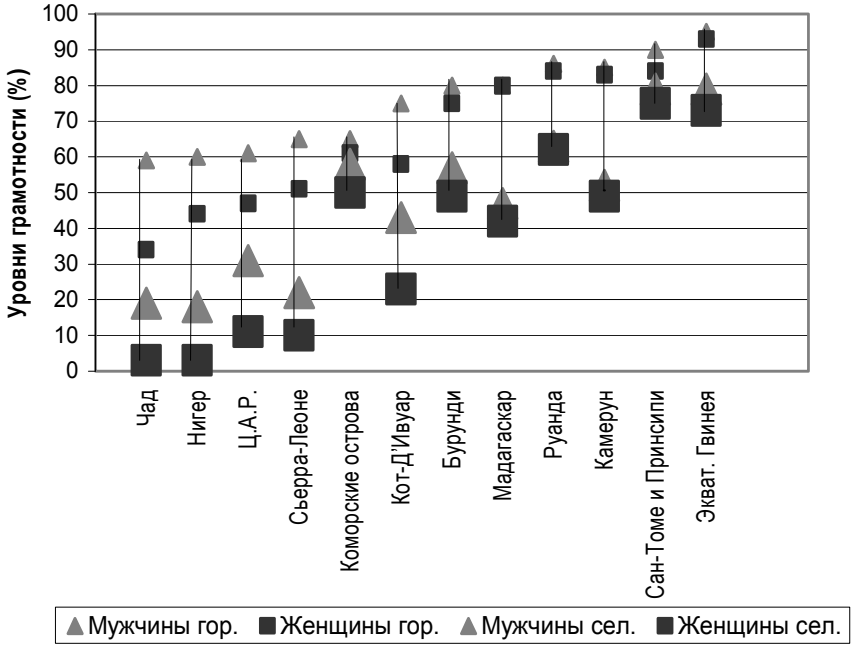
[1] См, например, воздействие школьного образования на выбор в области несельскохозяйственных работ и уровней доходов; инвестиции домохозяйств в процесс школьного образования и обучения и их последствия для дальнейшего доступа детей к несельскохозяйственным рабочим местам или занятости в городах на Филиппинах и в Таиланде (Otsuka and Yamano, 2006); воздействие на заработки сельскохозяйственной и несельскохозяйственных работников со стороны растущих государственных расходов на цели обучения сельских жителей в Индии (Shenggon, et al., 1999); и прочные взаимосвязи между борьбой с неграмотностью и привитием навыков счета и ростом производительности труда в сельском хозяйстве (Godfrey, 2003, cc. 44-45).

прививать профессиональные навыки молодежи и взрослым, особенно женщинам, которые были лишены возможностей учиться в более раннем возрасте.

209. Отсутствие начального базового образования также оказывает влияние на более широкие социальные задачи строительства стабильных и демократических обществ, обеспечения гендерного равенства и повсеместного сокращения масштабов бедности. Как указывается в главе 2 настоящего доклада, по данным ЮНЕСКО средний уровень грамотности в наименее развитых странах составляет 50%, а для женщин этот показатель даже ниже – 43%. Скрытыми в этих средневзвешенных национальных показателях оказываются расхождения в уровнях грамотности между городскими и сельскими районами. Согласно результатам страновых обследований ЮНЕСКО, экстремальный случай разницы в 50-60% представляет собой положение с точки зрения уровня грамотности мужчин, проживающих в городах, и сельских женщин (иллюстрация 4.1).

210. Такие отрезвляющие статистические данные, касающиеся уровня грамотности населения, стимулируют страны и учреждения ООН к тому, чтобы объединить свои усилия в рамках кампании «Образование – для всех», проводимой под эгидой ЮНЕСКО, чтобы позволить странам добиться цели 2 в рамках ЦРТ: всеобщего среднего образования к 2015 году. В докладе 2006 года по ходу выполнения ЦРТ диспропорции между городами и сельскими районами объясняются высоким уровнем бедности в последних, «и они ограничивают возможности получения образования по причине потребностей в детском труде, низкого уровня образования родителей и отсутствия доступа к качественным системам школьного образования» (Организация Объединенных Наций, 2006c, с. 7). Прогресс в сфере расширения начального образования все настойчивее требует расширения доступа к качественному среднему образованию и профессионально-технической подготовке, а также к высшему образованию.[2]

**Иллюстрация 4.1. Диспропорции в уровнях грамотности между городскими и сельскими районами: выборочные страны**




Источник: ЮНЕСКО, 2004.

[2] Дальнейшие разъяснения приводятся на сайте: http://unesco.org/education/index.shtml.

211. Помимо проблем общего образования и основных навыков встает вопрос: «навыки во имя чего?» Профессионально-техническая подготовка должна вооружать молодежь и пожилых лиц профессиональными навыками, необходимыми для того, чтобы повысить их производительность труда или удовлетворить потребности в рабочей силе, возникающие в связи с несельскохозяйственной деятельностью. Проведение профессиональной подготовки должно координироваться с приоритетами развития сельских районов, которое оказывает воздействие на перспективы молодежи и пожилых лиц. Например, повышение профессиональной квалификации может увязываться с проведением политики, нацеленной на диверсификацию сельскохозяйственного производства или сельскохозяйственных рынков, расширением услуг или производства в сельских районах, содействовать развитию частного сектора и предпринимательства или же вести к росту мелкотоварного сельскохозяйственного производства.

212. Несмотря на то, что сельские домохозяйства могут получать основные средства к существованию за счет сельскохозяйственной деятельности, их приносящий доход труд и возможности весьма разнообразны. Важным источником доходов сельских жителей и существенным средством регулирования сезонных колебаний, преобладающих в секторе сельского хозяйства, являются несельскохозяйственные виды работ в сельской местности. В Латинской Америке, например, результаты недавно проведенного обследования свидетельствуют, что несельскохозяйственные работы на селе более важны для женщин: доля их участия в несельскохозяйственной трудовой деятельности составила от 65 до 93% в девяти из 11 изученных стран, в то время как для мужчин сельскохозяйственное производство остается основным источником занятости (Atchoarena and Gasperini, 2003). Профессионально-техническую подготовку необходимо увязывать с возможностями и потребностями как в сельском хозяйстве, так и вне его, как для женщин, так и для мужчин.

213. *Повышение производительности и жизнеспособности производителей в сфере мелкотоварного сельскохозяйственного производства* может содействовать как росту доходов, так и расширению занятости. Совершенствование производственной практики и внедрение новейших технологий, посев взаимозаменяемых культур, благодаря чему достигается их более высокая урожайность, возделывание трудоемких культур специального назначения и применение других нетрадиционных видов работ могут иметь положительный резонанс с точки зрения повышения доходов и расширения занятости для мелких землевладельцев. Замена продуктов с низкой добавленной стоимостью на продукты с высокой добавленной стоимостью (предназначенных как для местных, так и для международных рынков) может способствовать расширению занятости и росту доходов (вставка 4.1).[3]

**Вставка 4.1**
**Содействие продуктивности сельскохозяйственного производства и занятости посредством альтернативных продуктов**

В Либерии в ходе проведенных совместно правительством, МОТ и Продовольственной и сельскохозяйственной организацией (ФАО) обследований были определены потребности с точки зрения технологий и технических навыков, необходимых для оживления производства и стимулирования процесса создания рабочих мест в сельском хозяйстве, главным образом при возделывании каучуконосов и зерновых культур, а также в овощеводстве, цветоводстве и животноводстве. При этом преследовалась цель определения культур и пород скота, которые бы позволили расширить возможности занятости молодежи и открыли для них альтернативу интеграции в реальную городскую экономику. Эта задача является частью широкомасштабной стратегии, направленной на реализацию потенциала восстановленного

[3] Вопросы продовольственной безопасности как часть развития устойчивого сельскохозяйственного производства подробно рассматриваются в: Henry, 2008.

сельскохозяйственного сектора как фактора, способствующего решению задач расширения занятости в общенациональных рамках. Выводы, сделанные по результатам этого обследования, дают основания заключить, что производство риса и выращивание саженцев для лесоводства и сеянцев для овощеводства могут привести к созданию большого числа рабочих мест из расчета на один акр земли при более высоких вероятных доходах, чем занятие традиционным земледелием. В ходе обследования указывалось на необходимость инвестиций во многие области, чтобы облегчить переход к возделыванию альтернативных культур, в том числе в профессиональную подготовку кадров по вопросам, связанным с этими продуктами и их производством, обработкой и маркетингом, равно как и капиталовложений в физическую инфраструктуру.

Источник: МОТ, ФАО и Министерство сельского хозяйства Либерии, 2007.

214. Новаторские методы, ведущие к росту продуктивности земель или производительности труда в сельском хозяйстве, требуют гибких подходов и обеспечения адаптируемости сельской экономики, в связи с чем меняются потребности в области профессиональной подготовки. Изменения, происходящие в сфере торговых режимов или предпочтений потребителей, а также сдвиги с точки зрения избытка или недостатка рабочей силы по причине экономического роста в других секторах экономики оказывают влияние на ассортимент продукции и на то, где эти товары и продукты производятся, что, в свою очередь сказывается на востребованности конкретных специальностей и уровней квалификации. Нависшая угроза уровню жизни сельских жителей вследствие деградации окружающей среды и климатических изменений ведет к новым потребностям в новейших технологиях, альтернативных сельскохозяйственных культурах и методах их возделывания – все это, в свою очередь, выдвигает новые требования в области повышения квалификации кадров (вставка 4.2).

**Вставка 4.2**
**Биотопливо в Мозамбике: перспективы и вызовы**

В середине 2007 года Бразилия и Мозамбик подписали двустороннее соглашение о сотрудничестве в сфере производства биотоплива. Данная инициатива нацелена на то, чтобы использовать значительный потенциал Мозамбика по производству биомассы. Производство биотоплива рассматривается как средство создания доходов и расширения занятости для населения страны, а также улучшения ситуации в области энергетической безопасности и противодействия глобальным климатическим изменениям. Основы, содействующие созданию внутренних и внешних рынков для сбыта биотоплива, включают элементы обучения инженерно-технических работников Мозамбика.

Цель заключается в том, чтобы применить бразильскую модель устойчивого производства биотоплива в африканской стране. Производство биотоплива планируется осуществлять с использованием невозделываемых или малопригодных земель зачастую в районах, в которых отмечаются высокие уровни бедности. Опираясь на опыт Бразилии, промышленность может обеспечить создание рабочих мест для сельских домохозяйств с низкими доходами. Обеспечение качества этих рабочих мест, тем не менее, потребует развития востребованных профессиональных навыков и других форм поддержки сельских общин. Повышение уровня новых рабочих мест будет зависеть от повышения эффективности производства и производительности труда сельских работников, а также от расширения квалификационной базы, чтобы удовлетворять потребности в области ускоренного развития деятельности в сельских районах.

Источники: Biopact web site (www.biopact.com); Von Braun and Pachauri, 2006.

### 4.1.2. Проведение профессиональной подготовки в сельских районах

215. Страны применяют самые разные средства в целях расширения соответствующих услуг в области профессиональной подготовки в сельских районах. Расширение сферы охвата национальных учебных заведений и совершенствование программ ученичества и наставничества – два метода повышения квалификации кадров, рассмотренных в главе 2. Далее в настоящем разделе рассматриваются дополнительные каналы повышения квалификации работников в сельских районах: вспомогательные службы, обучение на уровне общин и инвестиции в сельскую инфраструктуру с учетом требований повышения квалификации кадров. В каждом из этих подходов уделяется большое внимание процессу децентрализации ресурсов и ответственности, а также совершенствованию межведомственной координации, в частности между министерствами развития сельских районов, сельского хозяйства, просвещения, общественных работ и труда.

216. *Сельское хозяйство и вспомогательные службы* предоставляют информацию и знания фермерам и представителям сельского бизнеса, а также проводят подготовку по вопросам, касающимся практического применения этих знаний. Новшества по оказанию сельскохозяйственных вспомогательных услуг привели к расширению круга провайдеров, а также совершенствованию методов отбора целевых групп и сочетания формальных и неформальных подходов.[4] Меры по повышению производительности в сельском хозяйстве нацелены на внедрение новых технологий и расширение доступа к новым рынкам:[5]

- Технологические альтернативы, главным образом связанные со своевременным предоставлением информации (рынок).
- Методы повышения добавленной стоимости в процессе обработки, упаковки и маркетинга сельскохозяйственной продукции.
- Совершенствование производственных процессов благодаря вводу новых мощностей и применению новых методов.
- Внедрение нового ассортимента продукции – непродовольственных товаров.
- Устойчивая с природоохранной точки зрения практика.

217. За последние два десятилетия претерпели существенные изменения национальные и международные подходы к вспомогательным службам в сельских районах. До начала 1990-х годов сохранялись, главным образом, финансируемые государством вспомогательные сети, в рамках которых проводились мероприятия по подготовке кадров и осуществлялось посещение объектов мелкими фермерами и группами фермеров усилиями государственных представителей вспомогательных служб в сельской местности. Этот подход имел вертикальный разрез сверху вниз и не предусматривал активного участия самих фермеров в определении содержания и проведения конкретных мероприятий; он также рассматривался как дорогостоящий с учетом качества и объемов предоставляемых услуг. К середине 1990-х годов международные и многие национальные доноры стали урезывать свою материальную поддержку этих финансируемых государством вспомогательных служб, предложив вместо этого систему частных провайдеров или государственно-частных партнерств. Отмечалась глубокая заинтересованность в изыскании более эффективных средств расширения ноу-хау в целях повышения продуктивности сельского хозяйства. После этого с переменным успехом были апробированы другие подходы, заключающиеся в создании партнерств, ориентирующихся на удовлетворения конкретных нужд (вставка 4.3). Несмотря на то, что

[4] Дополнительная информация и конкретные примеры приводятся в: Johanson and Adams, 2004.

[5] Более подробная информация приводится в: Rivera, 2001.

имеются неопровержимые доказательства жизнеспособности альтернативных служб, проблемы во многом сохраняются в отношении обслуживания сельской бедноты по причине того, что их более маргинальные земельные наделы, ведение ими натурального хозяйства и удаленность их хозяйств часто препятствуют распространению на них более ориентированных на расширение бизнеса подходов (Avila and Gasperini, 2005; Всемирный банк, 2007).

**Вставка 4.3**
**Измерение затрат и эффективности платных сельскохозяйственных вспомогательных служб**

Платные вспомогательные службы в отличие от бесплатных государственных услуг принимают самые разнообразные формы, при этом в каждом случае учитываются местные условия. Как правило, они создаются с учетом возможностей фермеров частично покрывать расходы по оказанию услуг. Мероприятия по оказанию вспомогательных услуг могут предусматривать заключение прямых контрактов между правительством или муниципалитетом и частными провайдерами по предоставлению вспомогательных услуг в течение ограниченного времени, при этом оплата услуг фермером производится с учетом его доходов или доли от выручки за реализованную продукцию, а производителям с низкими доходами государство дает свободнообращающиеся ваучеры на вспомогательные услуги и различные услуги предоставляются по договоренности с сельскохозяйственными ассоциациями, выступающими от лица своих членов.

В ходе проведения обследования в сфере предоставления платных вспомогательных услуг в Никарагуа была проанализирована эффективность соответствующих услуг, которые предоставлялись по договоренности непосредственно между вспомогательными службами и их клиентами, при этом производители несли незначительные расходы по оплате услуг специалистов. Результаты обследования свидетельствуют, что даже малоимущие фермеры охотно шли на расходы, если, по их мнению, оказываемые услуги могли привести к росту их производительности труда.

В Гане рост сельскохозяйственного производства в последнее время не сопровождался сопоставимым ростом производительности труда в сельском хозяйстве. Повышение технических навыков рассматривалось как средство повышения производительности труда, что способствовало развитию и расширению системы децентрализованных систем частных консультативных служб. Эти службы сочетают технологические новшества с аспектами информационно-коммуникационных услуг и выходом на рынок. Эта инициатива вызывает интерес с точки зрения того, что она открывает боле широкие возможности заключения контрактов для различных учреждений и тем самым содействует диверсификации механизмов предоставления услуг.

Информация о проведении аналогичных мероприятий в других регионах, тем не менее, дает основание поставить вопрос о рисках, связанных с частными или платными государственными вспомогательными услугами. Во-первых, без проведения конкретных мер женщины и маргинальные фермеры, вероятнее всего, останутся неохваченными такими программами. Необходимы также мониторинг качества услуг и подотчетность за их экономический эффект, равно как и официальная регистрация провайдеров. И наконец, государственные и частные вспомогательные службы должны работать совместно в рамках партнеров, не мешая друг другу.

Источник: Alex and Rivera, 2004.

218. Вспомогательные службы приобретают также более интегрированный характер, частично благодаря инициативам, ориентированным на возмещение затрат и передачу на подряд практического проведения мероприятий, когда финансирование увязывается со спросом на услуги со стороны фермеров. Упрощенная типология применяемых подходов приведена в таблице 4.1, хотя на практике многие подходы сосуществуют и дополняют друг друга.

**Таблица 4.1. Стратегии реформирования вспомогательных сельскохозяйственных служб**

| **Рыночные реформы** | | | |
|---|---|---|---|
| | | **Финансирование** | |
| | | **Государственное** | **Частное** |
| Проведение | Государственное | Пересмотр вспомогательных услуг государственного сектора посредством разукрупнения и частичного возмещения затрат (Канада, Израиль, США) | Системы с возмещением затрат (платные) (страны ОЭСР; ранее в Мексике) |
| | Частное | Плюрализм, партнерства, разделение полномочий (Чили, Эстония, Венгрия, Боливарианская Республика Венесуэла, Республика Корея) | Полная приватизация и коммерциализация (Нидерланды, Новая Зеландия, Англия и Уэльс) |
| **Реформы нерыночного характера** | | | |
| | | **Государственные** | **Частные** |
| Политические<br>Налогово-бюджетные<br>Административные вопросы | | Децентрализация и передача полномочий на более низкий уровень государственного аппарата (Колумбия, Индонезия, Мексика, Филиппины, Уганда и другие) | Передача (делегирование) полномочий другим структурам (Боливия – организациям фермеров; Эквадор – совместно с программами НПО в интересах фермеров; Перу – вспомогательные услуги переданы НПО) |

Источник: Rivera, 2001, p. 24.

219. Особого внимания заслуживают две формы предоставления вспомогательных услуг частным сектором. Первая, *ассоциации производителей* ориентируются на повышение эффективности деятельности местных организаций производителей, в том числе на расширение их возможностей предоставлять услуги фермерам по укреплению их технического потенциала и расширению их навыков в таких областях, как ведение бизнеса, управление финансами, маркетинг и информационно-разъяснительная деятельность.[6] Это оказывается весьма экономически эффективным средством охвата сельских предпринимателей. Существенно повысилась численность организаций производителей, действующих в отдаленных сельских общинах, и во многих странах они стали основным источником доступности систем подготовки кадров в сельской местности.

220. Вторая, *отраслевая профессионально-техническая подготовка* содействует целенаправленному применению знаний и опыта при осуществлении затрат и ввода ресурсов (семена, удобрения, взаимосвязанные финансовые услуги) и в рамках систем распределения продукции (сбор урожая и его обработка и транспортировка, маркетинг и т.д.) посредством партнерств между государственными и частными субъектами и вспомогательными службами на уровне компании. Хотя такая практика широко применяется крупными агропромышленными предприятиями, мелкие землевладельцы лишь в последнее время могут рассчитывать на получение технической помощи по производству своей продукции и ее маркетингу, в основном, благодаря усилиям своих ассоциаций производителей или за счет того, что они становятся, объединившись в

[6] Важной формой ассоциаций производителей, принадлежащих самим их членам, являются кооперативы. Их роль в таких областях, как обмен информацией, повышение квалификации кадров, доступность рынков и другие важнейшие факторы, ведущие к росту производительности труда в сельском хозяйстве, рассматриваются в докладе *Содействие занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности* (МКТ, 2008a, глава 4).

группы, поставщиками крупных покупателей. При этом необходимы организации фермеров и сельских общин, поддерживаемых государственными структурами, чтобы гарантировать обеспечение индивидуальных фермеров и хозяев и сельских предпринимателей исчерпывающей информацией о продукции или имеющихся технологиях в ходе отраслевой профессиональной подготовки, что позволило бы им делать правильный выбор.

221. Как указывалось в главе 2, что касается такой продукции и агропромышленных отраслей, в высшей степени зависящих от международных рынков, взаимосвязи внутри производственно-сбытовых цепочек могут содействовать удовлетворению потребностей в отдельных специальностях или конкретных навыках благодаря внедрению новых технологий или производственной практики, ведущей к росту производительности труда. Конкурентная борьба в сфере агропромышленной продукции в развивающихся странах видоизменяется: в настоящее время она ведется не за сырьевые ресурсы, товары и дешевую низкоквалифицированную рабочую силу, а за готовую продукцию, особенно сельскохозяйственную продукцию и услуги. Лишь немногие страны безболезненно переживают такие перемены, большинство же стран вовсе не участвует в этом процессе, так как их квалификационная база все менее позволяет им пойти на такой шаг. Что касается международных рынков, экспортная сельскохозяйственная продукция должна иметь низкую себестоимость, высокое качество при больших объемах и доставляться по требованию, включая незамедлительную цикличность. Государственные вспомогательные службы и службы поддержки, действующие внутри производственно-сбытовых цепочек, являются важными средствами повышения международной конкурентоспособности, стимулирующими процесс расширения занятости как в сельских, так и в городских районах.

222. *Профессиональная подготовка на уровне общины* (ППО) обладает большим потенциалом повышения квалификации работников удаленных районов, не являющихся звеньями глобальных производственно-сбытовых цепочек и не имеющих возможности пройти общеобразовательную подготовку. Близость к городским рынкам может стать ключевым фактором роста продуктивности сельского хозяйства, с точки зрения как расширения возможностей трудоустройства не в сельском хозяйстве, так и оказания непосредственного воздействия на сельскохозяйственное производство благодаря быстрой передаче знаний и расширению доступа к потребителям и поставщикам. Более отдаленным районам характерны привязанные к местным условиям и узкие рынки труда, не дающие широкого выбора рабочих мест, ограниченные возможности прохождения профподготовки, дорогие и ограниченные транспортные и коммуникационные системы, низкий уровень инвестиций и низкая оплата труда.

223. ППО стать эффективным средством повышения производительности труда и расширения перспектив трудоустройства сельской бедноты, особенно женщин, лишенной гражданских прав молодежи, инвалидов и лиц, проживающих в районах, в которых проводятся восстановительные работы после стихийных бедствий и гражданских конфликтов. Однако, такая подготовка кадров будет проводиться успешно, только если повышение квалификации работников увязывается с более широкими усилиями в области местного экономического развития, особенно инфраструктуры в целях интеграции удаленных районов. Отправной точкой должно служить определение потенциальных экономических возможностей и имеющихся активов в сфере обучения и подготовки кадров (учебных заведений, программ ученичества, систем неформального обучения). Вторым шагом должно стать выявление востребованных специальностей или уровней квалификации (а также других вводных ресурсов или потребностей инфраструктуры), чтобы позволить общинам реализовать потенциал этих возможностей во имя расширения занятости и обеспечения заработков. Только после этого, тщательно разобравшись в потребностях в определенных навыках и квалификации и в недостатках местных систем профессиональной подготовки, можно приступать к

разработке и проведению (или совершенствованию) соответствующих программ обучения кадров на уровне общины. Последний, но столь же важный и неизбежный шаг заключается в том, чтобы предоставлять услуги работникам после завершения ими своего обучения и подготовки; такими мерами могут быть поддержка начинающих предпринимателей, помощь в получении работы по найму, а также доступ к кредитам и рынкам (вставка 4.4).

**Вставка 4.4**
**Профессиональная подготовка в целях расширения экономических прав работников в сельских районах (TREE)**

Программа МОТ TREE является пакетом учебных материалов, ориентированным на общины, по содействию росту доходов и расширению занятости. Осуществляемая с участием местных и национальных партнеров в Пакистане (Северо-западная приграничная провинция) и на Филиппинах (Автономный мусульманский район Минданао), эта программа ориентирована на наиболее маргинальные слои общества – сельскую бедноту, главным образом женщин, лишенных прав молодых мужчин и инвалидов, лишившихся средств к существованию в результате региональных конфликтов. Эти группы не имели возможности проходить профессиональную подготовку и повышать свою квалификацию, что могло бы открыть для них перспективу трудоустройства. В ходе проведения этой программы были выяснены местные экономические возможности, силами общин разработаны программы обучения, которые стали сразу же реализовываться на практике, и предлагались последующие услуги по окончании обучения. Программа была адаптирована к социально-культурным особенностям и местным условиям каждой страны.

При подведении итогов пилотной программы TREE а рамках независимой оценки (декабрь 2007) указывалось на значительные успехи в области обучения мужчин и женщин. На Филиппинах, например, проведенные обследования показали, что 94% всех опрошенных лиц указали, что свое настоящее рабочее место они получили благодаря пройденной подготовки по указанной программе. В Пакистане в данную программу были включены элементы борьбы с неграмотностью, благодаря чему резко возросла эффективность программы профессионально-технического обучения. Около 56% участников программы, ориентированной на повышение квалификации работников или преодоление неграмотности, составляли женщины.

Дополнительные уроки извлекаются в процессе адаптации подходов TREE к проводимой в области технического сотрудничества деятельности в Шри-Ланке, Мадагаскаре, Нигере, Буркине-Фасо и Непале.

224. Сочетание профессионально-технической подготовки и развитие навыков предпринимательства особенно важно для сельских районов. Дефицит рабочих мест в реальной экономике в районах, занимающих обширную территорию, означает, что для многих людей основной перспективой превращения приобретенных технических навыков в материальные средства остается самозанятость Профессионально-техническая подготовка и навыки предпринимательства могут сочетаться посредством проведения комплексных программ местного экономического развития (а также посредством включения вопросов ведения бизнеса и соответствующих знаний и навыков в программы общеобразовательных средних и высших учебных заведений).[7]

225. Профессионально-техническая подготовка – это государственные капиталовложения, осуществляемые за счет государственных средств или с участием доноров. Это инструмент, ориентированный на бедные районы и позволяющий обеспечить их преимуществами национального экономического роста, в первую очередь, проявляя заботу

[7] Это цель программы МОТ «Знай свой бизнес» (ЗСБ) в интересах учебных заведений среднего и высшего образования и профессионально-технического обучения (ПТО), которая подробнее рассматривается в разделе, посвященном занятости молодежи.

о беднейших слоях населения. При этом такой подход может играть роль инвестиций, а не благотворительности только при следующих условиях: 1) если он помогает интегрировать местных производителей в более крупные рынки в соответствующих географических районах; 2) если получаемая профессиональная подготовка имеет достаточно высокий уровень, благодаря чему обеспечивается качество товаров и услуг, которые могут конкурировать на местных или национальных рынках; 3) если проводятся демонстрационные проекты в партнерстве с национальными агентствами, отвечающими за местное или децентрализованное развитие, которыми выясняются результаты и извлекаются уроки в целях тиражирования успешной практики в других общинах.

226. *Трудозатратные методы совершенствования сельской инфраструктуры* являются инвестициями как в квалификацию кадров, так и в физические активы в целях подъема производительности труда и расширения занятости в сельских районах. Дорожные сети, противопаводковая защита, ирригационные системы и другая инфраструктура являются критически важными факторами, обеспечивающими стабильность производства, повышение урожайности на единицу площадей, а также улучшающими реализацию сельскохозяйственной продукции на рынках. При этом еще более заметного роста продуктивности сельскохозяйственного производства можно добиться, если эти инвестиции сочетаются с применением соответствующих трудозатратных методов. Как разъясняется в докладе, посвященном вопросам занятости в сельских районах (МОТ, 2008a, глава 4), в пропорциональном выражении доходы выше, если используются трудосберегающие методы с упором на оборудование, что дает в конкретной местности эффект мультипликатора.

227. Трудоемкие методы могут приводить к расширению продуктивной занятости. Они могут способствовать найму работников для выполнения более высокопроизводительной работы, чем их альтернативные возможности занятости в условиях безработицы или неполной занятости (МОТ, 2005a, глава 4). Однако, для того, чтобы жители сельских районов могли удовлетворить этот спрос на рабочую силу, обычно приходится проводить профессиональную подготовку. Плата за профессиональное обучение будет стимулировать строительные работы, материально-техническое снабжение, новые торги среди мелких подрядчиков за государственные подряды и контракты и планирование на уровне общины, что позволит местным общинам сотрудничать с национальными агентствами в процессе постановки приоритетов в области инвестиций в инфраструктуру.

228. *Подводя итоги вышеизложенному,* расширение профессиональной подготовки в сельских районах само по себе не приведет к созданию рабочих мест. Спрос на специалистов и на конкретную квалификацию работников зависит от устойчивого роста предприятий и инвестиций, чему, в свою очередь, могут способствовать стимулы политического характера, нацеленные на расширение занятости в сельских районах. Пути борьбы с бедностью и достижения более динамичного роста строятся на повышении квалификации кадров в целях усиления конкурентоспособности сельских жителей, совершенствования профессионально-технической подготовки и предпринимательских навыков для обеспечения роста продуктивности сельскохозяйственного производства, а также развития базовых профессиональных навыков. Это требует поднятия качества проведения программ профессионального обучения и расширения их доступности для находящихся в невыгодном положении жителей сельских районов. Тем не менее, рост производительности труда работников сельского хозяйства сам по себе недостаточен, чтобы сократить масштабы бедности. Необходимо также оказывать помощь людям, которые бы могли выбирать и переходить на новые нетрадиционные и, главным образом, несельскохозяйственные рабочие места. Видная роль в укреплении институтов в сельских районах и децентрализации процесса планирования и проведения программ профессиональной подготовки, равно как и сочетания всех этих аспектов с совершенствованием методов управления, координации и интеграции услуг с ориентиром на сельских жителей отводится правительствам и социальным партнерам.

## 4.2. Молодежь, находящаяся в неблагоприятном положении

229. По оценкам МОТ, 85 млн. молодых людей (в возрасте от 15 до 24 лет) являются безработными, 300 млн. работают, но остаются малоимущими (проживая менее чем на 2 долл. США в день) и 20 млн. более не участвуют на рынке труда (МОТ, 2006b, с. 5). Многие из них не имеют возможности получать образование или проходить профессиональную подготовку, которые бы способствовали повышению их производительности и шансов найти достойную работу. Особо уязвимыми остается неграмотная молодежь, прекратившие свое школьное обучение лица, (бывшие) работающие дети, молодежь в сельских районах или в неформальной экономике и молодые женщины.

230. В заключениях о содействии достойной занятости молодежи (МОТ, 2005d) указывалось, что отсутствие возможности найти работу может объясняться отсутствием профессиональных навыков и возможностей прохождения профессиональной подготовки, низким спросом на прошедших подготовку молодых людей или изменением спроса на рынке труда. В результате молодежь часто вынуждена заниматься длительным поиском работы, ей характерен более высокий уровень безработицы, а также длительные периоды выполнения низкоквалифицированных и опасных видов работ. В указанных заключениях содержится призыв к проведению целенаправленных мер по преодолению такого неблагоприятного положения и содействию социальной интеграции и обеспечения большей справедливости.

231. Что касается молодежи, как и всех работников, устойчивое экономическое развитие, поддерживаемое эффективной экономической политикой, является решающей предпосылкой расширения перспектив людей найти хорошую работу. Оценочные обследования свидетельствуют, что в условиях отсутствия работы и возможностей на рынке труда многие программы профессиональной подготовки безработной молодежи не обеспечивают повышения уровня их трудоустройства и размеров доходов (Bennell, 1999). Это весьма отрезвляющие факты, если учесть перспективы оказания помощи находящимся в неблагоприятном положении молодым людям в развивающихся странах с точки зрения доступности для них достойного производительного труда.

232. В настоящем разделе уделяется внимание тому, как можно расширить доступ в профессиональной подготовке для находящейся в неблагоприятном положении молодежи и как добиться того, чтобы в результате такого обучения молодые люди могли получить производительное рабочее место. В заключение внимание привлекается к роли институтов и конкретных сторон, обеспечивающих претворение в жизнь этих решений. Данный раздел построен на более широком обзоре применения политики и программ содействия занятости молодежи, которые обсуждались в Комитете по занятости и социальной политике Административного совета в ноябре 2006 (МОТ, 2006k).[8]

### 4.2.1. Преодоление недостатков в сфере образования и профессиональной подготовки

233. *Невысокие достижения в общеобразовательной сфере лишают молодежь возможности приобретать основные навыки и участвовать в процессе обучения профессии*. Лица, имеющие наибольшие перспективы трудоустроиться и сохранять за собой рабочие места, а также способные быстро адаптироваться к перемене рабочего места, это те кто получил базовое образование и прошел профподготовку, кто

[8] Помимо повышения квалификации и перспектив трудоустройства в этом обзоре указывалось на важность экономической политики для расширения занятости, развития предприятий, политики на рынке труда и соответствующих институтов, а также методов управления и социального диалога как важнейших политических инструментов расширения занятости молодежи (GB.297/ESP/4).

обладает основными востребованными навыками, включая способность работать в коллективе, решать встающие проблемы, ИКТ, коммуникационные и языковые способности (МОТ, 2000a, п. 9). Как показано на иллюстрации 1.4 в главе 1 настоящего доклада, «основные трудовые навыки» включают также грамотность и умение считать, способность учиться и познавать, а также социальные и межличностные навыки. Основные навыки любого человека должны быть его индивидуальной интеллектуальной основой при окончании школы (МОТ, 2007i).

234. Однако, 96 млн. молодых женщин и 57 млн. молодых мужчин неграмотны, большинство из них в развивающихся странах. Уровень посещаемости школ ниже всего в странах Африки к югу от Сахары: до 59% – для девочек в начальной школе и лишь 22% – для девочек в средней школе (таблица 4.2). Менее 20% мальчиков и девочек в этом регионе получают среднее образование, а это означает, что большинство из них оказывается в самом невыгодном положении при поступлении на рынок труда. Эти цифры свидетельствуют о том, что значительная доля молодежи в мире не имеет основных профессиональных навыков, чтобы найти работу. Отчуждение от общего образования и профессиональной подготовки является главной причиной детского труда, низкооплачиваемых рабочих мест низкого качества и порочного круга бедности и социальной изоляции (МОТ, 2005e).

**Таблица 4.2. Уровни посещения школы, в среднем, в разбивке по полу (в %)**

| | Начальная школа | | Средняя школа | |
|---|---|---|---|---|
| | **Мальчики** | **Девочки** | **Мальчики** | **Девочки** |
| Всего в мире | 78 | 75 | 46 | 43 |
| Страны Африки к югу от Сахары | 63 | 59 | 21 | 22 |

Источник: ЮНИСЕФ, 2007.

235. Возможности и риски, с которыми сталкивается каждый человек на том или ином этапе своей жизни, часто оказывают влияние на его или ее переход к другому этапу. Поэтому ситуация уязвимости, в которой оказываются дети и молодежь, должна рассматриваться на раннем этапе жизни. Участниками этого процесса могут стать многие: национальные и местные органы власти, социальные партнеры, представители гражданского общества и сама молодежь. Основной вызов заключается в том, чтобы разработать политику и меры общеобразовательной и профессиональной подготовки, которые бы разорвали порочный круг оставляющего желать лучшего базового образования и низкой производительности труда и содействовать включению испытывающей трудности молодежи в достойную трудовую жизнь.

236. *Взаимосвязи между проблемами, связанными с детским трудом и занятостью молодежи, весьма широки, и они могут быть одновременно частично решены за счет образования и профессионального обучения*. Трудящиеся дети не могут принимать участие в программах обучения и повышения квалификации, которые бы помогали им получать хорошую работу во взрослом возрасте. Что касается бедных семей, ценность и важность образования и профессионального обучения детей и обеспечения для них возможностей получения трудовых доходов в будущем часто менее осознается, чем незамедлительный доход от их детского труда (Freedman, 2008). Политический вызов заключается в том, чтобы предоставить детям и их семьям стимулы для удержания их

от работы или прекращения их трудовой деятельности и заниматься их обучением и подготовкой, чтобы они впоследствии могут получить достойную работу.[9]

237. После того, как дети перестали заниматься опасными видами работ, могут ли они получить доступ к достойным рабочим местам в соответствующем возрасте? В 2003 году программа МОТ-ИПЕК провела обзор неформальных форм образования и повышения квалификации, которые она поддерживала в девяти странах.[10] Результаты этого обзора позволяют заключить, что в отдельных случаях предоставляемая профессионально-техническая подготовка не всегда соответствовала потребностям рынка труда. Кроме того, в отчете говорилось, что более систематическое проведение обзоров рынка труда, а также консультирование до начала обучения или инструктаж по вопросам развития карьеры помогают выяснить, каким специальностям необходимо обучать детей (МОТ, 2006o).

238. В докладе МОТ предлагается проводить программы повышения квалификации в интересах неимущих, причем в неформальной простой обстановке, чтобы обеспечить их доступность и актуальность. В этом случае профессиональная подготовка поощряла бы молодежь к тому, чтобы на практике использовать свои навыки и зарабатывать на жизнь там, где они проживают и тем самым избегать миграции в города в целях прохождения обучения. Например, ИПЕК оказывает поддержку программам ученичества, которые проводятся при участии местного бизнеса и ремесленников, оказывающих помощь сельской молодежи приобретать новые навыки вместо того, чтобы переезжать в города для прохождения обучения (МОТ, 2006o).

239. *Ключевые пункты, касающиеся профессионального обучения в сельских районах,* перечисленные в разделе 4.1, применимы в первую очередь к молодежи сельских общин: важность выбора профессии и специальности, для которых требуются приобретенные навыки; предоставление стажерам и учащимся информации о рынке труда, оказание им содействия в поисках работы и других услуг в сфере занятости; интеграция подготовки в области предпринимательства и профессионально-технического обучения в процесс подготовки молодежи к самостоятельной занятости. Можно привести множество примеров инициатив, в которых сочетаются все эти элементы.

- В Бангладеш сельской молодежи предлагаются различные формы профподготовки в целях самозанятости. Около 555.000 молодых людей прошли обучение в период с октября 2001 года по март 2004 года приблизительно в 300 учебных центрах, руководимых Министерством по делам молодежи, из которых около 341.680 человек влились в ряды самозанятых лиц[11] (МОТ, 2005e, с. 57).

[9] Некоторые успешные подходы к сокращению масштабов детского труда с интеграцией элементов общего образования и альтернативными заработками семей включают *Программу искоренения детского труда* в Бразилии, благодаря которой достигается продление продолжительности нахождения детей в школе и таким образом сокращается время для их труда (Tabatabai, 2006); оказание помощи родителям детей, работающих домашней прислугой в Кении, заниматься приносящей доход работой взамен заработков детей, благодаря чему обеспечивается также их доступ к школьному обучению (МОТ, 2004d, с. 25); и повышение качества школьного образования в интересах детей, выполняющих опасные виды работ в сельском хозяйстве в странах Восточной Африки, при этом проводятся мероприятия по повышению квалификации и выделении. Грантов семьям для того, чтобы они могли заниматься альтернативной трудовой (МОТ, 2006n, с. 5). Сочетание качественного образования с программами школьного питания и предоставлением денежных стимулов также может способствовать сокращению детского труда. В рамках программ безвозмездной денежной помощи семьям при определенных условиях осуществляются регулярные выплаты семьям при условии,, что они выполняют некоторые требования, например, направляют детей в школу и проводят вакцинацию детей. Хотя эти программы редко конкретно ориентированы на сокращение детского труда, они доказали свою эффективность именно с этой точки зрения (Tabatabai, 2006, с. vii).

[10] Бангладеш, Камбоджа, Колумбия, Индия, Кения, Перу, Сенегал, Филиппины и Турция.

[11] Эти центры предлагали подготовку по таким направлениям, как разведение домашней птицы, откорм мясного скота, животноводство, обработка продовольствия, огородничество, ремесла и кожевенные работы.

- В Индии в рамках программы подготовки молодежи к самостоятельной занятости осуществляется обучение сельской молодежи в возрасте 18-35 лет техническим и предпринимательским навыкам в целях обеспечения их работой по найму или их перехода к самостоятельной занятости. До сегодняшнего дня около 54% проходивших подготовку лиц составляли женщины, 28% из которых были неграмотны. Высокая безработица (50%) среди этой категории молодежи, окончившей обучение, привела к росту потребностей получения дополнительной информации о рынке труда и расширению спроса на услуги в сфере трудоустройства. Например, в рамках проекта Баатчит, ориентированного на потребности сельской молодежи в возрасте 15-24 лет, сочетаются элементы профессионально-технического обучения, привития предпринимательских навыков и консультирования по вопросам развития карьеры, включая аспекты информированности о возможных вариантах трудоустройства, вакантных местах и процессах найма. Однако, отсутствие базового образования обучаемых приводит к снижению эффективности профессиональной подготовки (Brewer, 2004), что делает необходимым придать профессиональному обучению дополняющий базовое образование и обучение основным профессиональным навыкам, которые бы открывали перспективы трудоустройства, характер.
- В Нигерии в рамках открытой Национальной системы ученичества осуществляется обучение и подготовка безработной молодежи по более чем 100 специальностям. Параллельно с ней проводится программа «школа на колесах», которая предлагает мобильную профессиональную подготовку выпускникам школ и другим не имеющим квалификации лицам, проживающим в сельских районах. После прохождения трехмесячной подготовки выпускники этой программы вливаются в ряды участников программы открытого ученичества. На сегодняшний день программой воспользовалось более 21.000 молодых людей (Brewer, 2004, pp. 43 и 116).

240. *Окончившая школу молодежь, как правило, в поисках заработков вливается в неформальную экономику.* В своем *Докладе о занятости в мире, 1998-99 годы*, посвященном вопросам профессиональной подготовки, МБТ указывало, что основной недостаток проводимых в прошлом стратегий в сфере профессионального обучения в развивающихся странах заключался в том, что они ориентировались исключительно на потребности неформальной экономики, несмотря на тот факт, что на него приходилась значительно меньшая доля общей занятости и новых рабочих мест, чем в реальной экономике.

241. Как указывалось в разделе 2.4, традиционные программы ученичества являются крупнейшим поставщиком квалифицированных кадров в неформальную экономику. Система неформального ученичества может стать эффективным средством развития профессиональных навыков в неформальной экономике, так как именно благодаря таким программам большинство предпринимателей микропредприятий приобрели свою квалификацию. Однако, как правило, программы ученичества носят относительно узкий характер и ограничиваются лишь обучением практическим специальным навыкам, которые обычно передаются опытными наставниками своим ученикам. Чтобы они носили более эффективный характер с точки зрения расширения перспектив трудоустройства работников, необходимо обеспечивать определенное сочетание практических и системных знаний. Например, программа ученичества, проводившаяся в Нигерии, предусматривала проведение дополнительной к практическим занятиям теоретической подготовки по субботам. Передовая практика предусматривает увязку ученичества с официальным школьным образованием, чтобы молодежь была заинтересована в продолжении школьного обучения и приобретении основных навыков, которые бы позволяли ей найти работу и преуспеть в жизни. И наконец, система аттестации приобретенных учениками навыков и знаний, признаваемых работодателями в

других районах и в реальной экономике, может помочь молодежи перейти на работу в реальную экономику. Национальные усилия, направленные на повышение качества программ ученичества, как, например, меры, предпринимаемые рядом стран Западной Африки, включают такие элементы базовых навыков, услуг в области занятости и официального их признания.

242. Для лиц, покидающих школу до того, как они приобретают основные навыки чтения и счета, и вследствие этого вынужденных заниматься низкооплачиваемым и низкоквалифицированным трудом в неформальной экономике, могут потребоваться дополнительные меры по предоставлению им «второго шанса». Потребность в таких мерах возрастает в самых разных странах, независимо от их уровня развития. Для молодежи и других лиц, оказывающихся в условиях длительной безработицы, программы «второго шанса» открывают альтернативу отчуждению с рынка труда и хронической безработицы. В ходе обзора программ «второго шанса» указывалось, что они должны открывать заинтересованным лицам более широкие возможности, а не только повышать их технический уровень; они также должны компенсировать им недостатки образования и привить им технические навыки, необходимые для трудоустройства и нормальной жизни (Всемирный банк, 2006). Опыт Испании также свидетельствует о важности того, чтобы работодатели принимали на работу молодежь и устанавливали такой режим работы, который бы предусматривал возможность посещения молодежью курсов, проведения наставничества и оказания иных видов поддержки (вставка 4.5).

**Вставка 4.5**
**Программа «второго шанса» в городах Испании**

Европейская ассоциация городов за развитие сети школ «второго шанса» накопила опыт работы в четырех городах Испании: Бильбао, Кадис, Барселона и Хихон. В Бильбао программа проводится в несколько этапов при сокращающейся доле классной работы и расширяющейся доле практических семинаров, наставничества и работы внутри компании в течение двухлетнего периода времени. Программы опирается на активную поддержку на местах со стороны Конфедерации баскских предприятий. В Кадисе эту программу поддерживает Кадисский университет в тесном сотрудничестве с муниципалитетом города. Ассоциация высоко оценивает роль работодателей в достижении успехов этих программ: они принимают студентов и стажеров и устанавливают для них гибкие графики работы, чтобы проводить более широкую техническую подготовку и оказывать индивидуальные услуги молодежи в целях ее включения в рабочую силу.

Источник: European Association of Cities for Second Chance Schools, 2007.

243. *Преодоление отчуждения от возможностей получения образования и прохождения профподготовки является первым приоритетом расширения перспектив трудоустройства молодых женщин*. Многие программы обучения и подготовки молодежи, в том числе традиционные формы ученичества и наставничества с предубеждением относятся к девочкам и женщинами. Другие, прямо не содействующие преодолению препятствий на пути школьного образования девочек и профессионального обучения молодых женщин, не могут решить задач обеспечения равноправного доступа к таким программам для женщин на равнее с мужчинами.

244. На уровне базового образования эффективные программы школьного обучения девочек требуют применения комплексных подходов. Повышение доли девочек, посещающих школу, а также обеспечение большего равноправия в сфере обучения мужчин и женщин часто требует принятия особых мер, поощряющих родителей к тому, чтобы их дочери посещали школу и заканчивали ее (Biasiato, 2007; Atchoarena and Gasperini, 2003). Изменения практического порядка доказали свою действенность;

примерами могут служить оборудование отдельных туалетов для девочек и составление расписания занятий с учетом домашних обязательств. Более фундаментальные меры включают повышение численности учителей-женщин (в качестве моделей и поощрительных мероприятий в интересах девочек, а также как гарантии для родителей), изъятие гендерных стереотипов из учебных материалов, равно как и обучение преподавателей вопросам недопущения профессиональной сегрегации на ранней стадии, как, например, в случае благоволения к мальчикам по сравнению с девочками на уроках математики. Кроме того, в некоторых случаях для преодоления культурного противодействия образованию и обучению девочек могут потребоваться дополнительные стимулы, как, например, стипендии и выплаты семьям, зачисляющих девочек в школу. Такого рода комплексный подход оказался эффективным, о чем свидетельствует опыт Бангладеш (вставка 4.6).

**Вставка 4.6**
**Бангладеш: Оказание содействия девочкам и молодым женщинам в получении доступа к среднему образованию и профессиональному обучению**

Программой содействия среднему образованию женщин, финансируемой Международной ассоциацией по вопросам развития (МАР), оказывается поддержка усилиям правительства, направленным на расширение доступности среднего образования для девочек (6-10 классы) в сельских районах. Им и их семьям выплачивались стипендии для покрытия расходов на наставничество и личных расходов. Эти стимулы сочетались с усилиями, ориентированными на повышение доли учителей-женщин, направление инвестиций для обеспечения водоснабжения и санитарно-гигиенических условий и активизацию деятельности общин по учету профессиональных навыков в программах обучения кадров.

К 2005 г. девочки составляли 56% учеников средних учебных заведений в районах, в которых проводилась эта программа, по сравнению с 33% в 1991 г. Уровень их посещаемости школы возрос до 91%, превысив соответствующий показатель в отношении мальчиков – 86%. В целом, в Бангладеш доступность среднего образования для девочек существенно повысилась – с 1,1 млн. в 1991 г. до 3,9 млн. в 2005 г. Все больше девочек, посещающих школу, проживает в неблагополучных или отдаленных районах.

Источник: МАР, 2007.

245. Преодоление профессиональной изоляции и сегрегации в сфере занятости начинается с изжития гендерных стереотипов в области образования и подготовки кадров. В Латинской Америке меры, проводимые в рамках Проховенских программ в целях обеспечения доступности для женщин нетрадиционных специальностей и карьерного роста, включают элементы расширения курсов практической подготовки для обоих полов, повышения уровня консультативных услуг и инструктажа по развитию карьеры, а также просветительско-разъяснительные мероприятия в интересах учителей, инструкторов и наставников по вопросам необходимости устранения гендерно ориентированных ожиданий студентов и учащихся при выборе ими курсов обучения, при этом особое внимание уделяется привлечению молодых мужчин к специальностям, традиционно характерным для женщин и наоборот (Aedo and Nuñez, 2003).

246. Широко распространенная дискриминация на основании этнической или кастовой принадлежности усугубляет трудности девочек в получении образования и препятствует молодым женщинам получать работу по причине гендерных предубеждений. В Гватемале начальную школу заканчивает 26% девочек, представляющих коренное население и не говорящих на испанском языке, по сравнению с 62% испаноязычных девочек; в Словакии лишь 9% девочек народности рома посещает среднюю школу по сравнению с 54% словацких девочек (Lewis and Lockheed, 2007). Во Вьетнаме 19%

девочек из числа этнических меньшинств не посещало школу по сравнению с 2% вьетнамских девочек (Morris, 2006). Для повышения равноправия групп, составляющих меньшинства, и, главным образом, девочек и молодых женщин, в сфере доступа к образованию, а следовательно и профессиональной подготовке и занятости необходимы специальные политические меры, а также надзор за их выполнением на местах в сочетании с проведением пропагандистско-разъяснительных кампаний.

247. Программы и политика, нацеленные на молодежь, оказавшуюся в неблагоприятных условиях, наиболее эффективны, если они вскрывают конкретные причины такого неблагополучия: удаленность районов проживания, неформальная экономика, отсутствие базового образования, дискриминация и т.д. При этом в рамках различных проектов, ориентированных на разные категории молодежи, можно выделить некоторые общие положительные тенденции. Один из авторов проводимых в этой области обследований (Brewer, 2004) в своем исчерпывающем обзоре эффекта проекта профессиональной подготовки для молодых женщин и мужчин кратко подытожил основные особенности эффективной практики в сфере обучения кадров в интересах оказавшейся в неблагоприятных условиях молодежи: сбор данных и учет потребностей маргинальных групп населения; проведение оценок с ориентиром на потребности; составные элементы подготовки кадров; социальная поддержка и услуги в области рынка труда (включая профессионально-техническую ориентацию и консультативные услуги);[12] финансовая помощь; физическая инфраструктура, а также координация, сотрудничество и выполнение обязательств (с. 34).

### 4.2.2. Институциональные меры, обеспечивающие успех: межведомственное сотрудничество и социальный диалог

248. На Трехстороннем совещании МОТ по вопросам занятости молодежи (МОТ, 2004b) прозвучал призыв укреплять сотрудничество между государственными институтами и ведомствами, как на национальном, так и на местном уровне. Как минимум, координация необходима между министерствами просвещения и министерствами труда и, если таковые существуют, министерствами по делам молодежи. На международном уровне Сеть занятости молодежи (СЗМ) – партнерство между ООН, Всемирным банком и МОТ – содействует странам в разработке национальных планов действий в рамках всеобъемлющих усилий и мер различных министерств, социальных партнеров и представителей гражданского общества и стремится обеспечить международную финансовую и техническую поддержку их осуществлению.[13]

249. Одним из примеров межведомственного и местного/национального сотрудничества служит План обеспечения самопомощи и решения проблем молодежи Японии. В его реализации участвуют четыре министерства: просвещения, культуры, спорта и науки и техники; здравоохранения, труда и социального обеспечения; экономики, торговли и промышленности; и экономической и бюджетно-налоговой политики, которые следят за тем, чтобы к вопросам содействия занятости молодежи применялся целостный подход (МОТ, 2005e, с. 51). В процессе реализации стратегии в области занятости молодежи Канады участвует 13 государственных департаментов и ведомств, поддерживающих партнерские отношения с организациями работодателей и работников.

250. Столь же важны элементы координации усилий ведомств на национальном и местном уровнях и высокой степени децентрализации. Это было проиллюстрировано

[12] Передовая практика в сфере профориентации рассматривается в: Hansen, 2006. На основе обследования материала по профориентации разрабатаны в рамках проектов МОТ в Эфиопии, Индонезии и на Филиппинах.

[13] Сеть занятости молодежи (СЗМ) была сформирована в 2001 г. Приоритетами национальных планов действий являются: перспективы трудоустройства, равные возможности для молодых женщин и мужчин, предпринимательство и расширение занятости.

программой Чили Хофен, на которую часто ссылаются в обзорах, посвященных вопросам проведения обучения и занятости молодежи. Указанная программы, которая стала проводиться в 1990-х годах (и была завершена в 2000 г.), ориентировалась на безработных, лиц с неполной занятостью и на другие категории незащищенных молодых людей. Данная программа отличалась высокой степенью децентрализации: около 1.000 признанных частных и государственных провайдеров приняли участие в конкурсах и торгах на получение подрядов и контрактов по программе. В рамках этой программы каждому ее участнику предоставлялась формальная подготовка в течение 400 часов, а также 2-3-месячная стажировка на предприятии. Благодаря ей удалось осуществить обучение молодежи приемам ведения собственного бизнеса и самозанятости. В ней приняли участие до 190.000 молодых людей в возрасте 16-24 лет, и посредством этой программы были открыты перспективы в области рынка труда для многих ее участников. Опираясь на успешное ее проведение в Чили, программа была тиражирована в Аргентине, Колумбии, Перу и Уругвае.[14]

251. В заключениях субрегионального Трехстороннего совещания экспертов МОТ по достойному труду молодежи (МОТ, 2007n, п. 5 a)) кратко излагаются аспекты важности межведомственного сотрудничества и партнерств с профсоюзами и организациями работодателей: «[Политика в области образования и профессионального обучения] может более четко реагировать на требования рынка труда благодаря привлечение к этому процессу организаций работодателей и работников, являющихся основными игроками на рынке труда. Профессионально-техническая подготовка и обучение должны строится на более широком и богатом производственном опыте и на принципах расширения профессиональных навыков, открывающих перспективы трудоустройства … На всех уровнях образования, профессиональной подготовки и непрерывного обучения следует добиваться большей политической слаженности и более эффективной координации между всеми системами и институтами и учреждениями, включая министерства просвещения и труда».

252. *В заключение можно отметить,* что эффективные стратегии обеспечения потенциала в области трудоустройства должны сочетать деятельность по разным направлениям: повышение квалификации, обогащение опыта и предоставление услуг в сфере рынка труда. Все эти меры должны проводиться целым рядом надлежащих государственных структур и ведомств, опираясь на сотрудничество с организациями работодателей и работников и с другими организациями, а также распространяться на маргинальные группы молодежи. Такие всеобъемлющие подходы к развитию производственных навыков и созданию. Достойных рабочих мест для молодежи должны сопровождаться поддержанием здорового макроэкономического климата, стимулирующего инвестиции и экономический рост и расширяющего возможности трудоустройства. Нет легких путей содействия возможностям повышения квалификации молодежи, оказавшейся в неблагоприятных условиях. Тем не менее, учет опыта и заключений трехсторонних дискуссий по вопросам о повышении квалификации как составного элемента занятости молодежи (общее обсуждение на МКТ, 2005d; МОТ, 2004e) закладывает прочную основу для коллективных действий.

## 4.3. Инвалиды

253. На протяжении многих лет МОТ признает важность проведения профессиональной подготовки инвалидов, делая упор на содействие доступности для них услуг в области развития общих навыков, по возможности, на тех же условиях, что и для трудоспособных лиц (Рекомендация 1955 года о защите трудящихся-мигрантов в

[14] Дополнительную информацию по Чили Хофен и аналогичным программам, проводимым в Латинской Америке, можно получить в: Bennell, 1999, p. 37; Brewer, 2004, pp. 29 and 86-88; Godfrey, 2003, p. 40; ILO, 1999, p. 181; ILO, 2000c, pp. 28-30; ILO, 2004b, p. 34; and O'Higgins, 2001, p. 139.

слаборазвитых странах (99); Конвенция (159) и Рекомендация 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (168)). Этот вопрос, касающийся интеграции инвалидов, получил дальнейшее развитие в более поздних нормативных актах МОТ и в Конвенции Организации Объединенных Наций 2006 года о правах инвалидов.

254. Настоящий раздел доклада посвящен рассмотрению подходов, программ и политики, благодаря которым инвалиды включаются в общее русло экономической и производственной жизни посредством расширения их доступа к обучению и профессиональной подготовке высокого качества, а также к службам занятости. Наибольший объем доступной информации получен из стран ОЭСР, а многие уроки, извлеченные из программ и проектов, построены на опыте развивающихся стран.

### 4.3.1. Потребности в новых профессиональных навыках в целях расширения перспектив трудоустройства и повышения производительности

255. Инвалиды, главным образом женщины, в целом находятся в весьма неблагоприятном положении на рынке труда. Они, как правило, проявляют низкую активность, чаще являются безработными и получают значительно более низкую заработную плату, чем трудоспособные лица. Их опыт ранней взрослой жизни часто отягощает их разочарованием, крушением надежд и слабой верой в свое предназначение на рынке труда, поскольку их карьерные ожидания просто-напросто не реализовались на практике (Burchardt, 2005).

256. В силу своего маргинального положения на рынке труда инвалиды зачастую вынуждены полагаться на программы пассивной помощи, в рамках которых им выплачиваются пособия или пенсии по инвалидности, при условии, что в стране проводятся такие программы; либо же они могут рассчитывать только на поддержку со стороны своей семьи или благотворительных организаций в странах, где вышеуказанные системы отсутствуют. Весьма высока вероятность того, что они становятся неимущими; 82% инвалидов во всем мире проживают ниже черты бедности (Hope, 2003); 20% всех лиц, живущих менее чем на 1 долл. США в день, являются инвалидами (Elwan, 1999). Как и другие малоимущие лица, инвалиды имеют весьма ограниченный доступ к системам общего образования или профессионального обучения, благодаря которым они могли бы расширить свой потенциал с точки зрения производительности, занятости и перспектив получения доходов.

257. Женщины и девочки с ограниченной трудоспособностью сталкиваются с двойной дискриминацией в сфере образования, профессионального обучения и занятости, которая проявляется независимо от культурных основ или уровня развития страны. Несмотря на то, что в целом был достигнут заметный прогресс в глобальных масштабах в отношении повышения уровня грамотности и образования населения, девочки и женщины с утратой трудоспособности практически не смогли воспользоваться им. До сих пор широко распространено мнение, что женщина-инвалид вряд ли когда-либо сможет стать женой или матерью или получить достойную работу, тогда как более широко признается тот факт, что мужчина, несмотря на свою инвалидность, способен зарабатывать на жизнь для себя и для своей семьи. Такой дифференцированный подход оказывает глубокое воздействие на доступ женщин к системам общего образования и надлежащего профессионального обучения (Biasiato, 2007).

258. Ежегодные потери ВВП в глобальных масштабах по причине инвалидности (включая выплаченные социальные пособия по инвалидности и потерю производительного потенциала инвалидов) огромны (Metts, 2000). В Соединенном Королевстве, по оценкам, экономика страны получала бы доход в размере 13 млрд. фунтов стерлингов, если уровень занятости инвалидов был сопоставим со средними национальными

показателями, а к 2020 году рост экономики Соединенного Королевства составил бы 35 млрд. фунтов стерлингов, если бы инвалиды страны проходили подготовку и повышали свою квалификацию, ориентируясь на общемировые образцовые показатели (Evans, 2007).

259. Старение населения многих развивающихся стран означает также, что все возрастающая доля рабочей силы будет утрачивать трудоспособность в связи с возрастом и поэтому оптимальный наем и удержание инвалидов будут оказывать все более ощутимое воздействие на продуктивность и производительность национальной экономики. Это в первую очередь относится к странам, испытывающим нехватку специалистов и трудовых ресурсов в целом. «Низкие уровни занятости инвалидов … все чаще становятся проблемным вопросом по причине макроэкономической эффективности, поскольку речь идет о важности достижения прогресса в плане задействования далеко недоиспользованных людских ресурсов» (ОЭСР, 2003).

260. По мере того, как многие страны «активизируют» инвалидов, например, применяя инициативы «благая возможность трудится», накапливаются все новые данные, свидетельствующие о дефиците производственных навыков среди инвалидов. (ОЭСР, 2003). Даже когда применяются системы квот в целях расширения реального сектора, предоставляющего возможности трудоустройства инвалидов, такие дефициты попрежнему остаются препятствием. В Таиланде, например, в период 1996-1998 годов Государственной службой трудоустройства ежегодно не заполнялось более 9.000 зарегистрированных вакантных постов, предназначенных для инвалидов, по причине того, что не было возможности найти квалифицированных инвалидов для приема на работу. (МОТ, 2003d). В Германии в последнее время уровень квот был сокращен с 6% до 5%, поскольку в стране не было достаточного количества инвалидов нужной квалификации для заполнения вакансий.

261. Инвалиды, занимающиеся общественно полезным трудом, часто добиваются высоких уровней производительности труда, что способствует заинтересованности предпринимателей принимать их на работу (Zadek and Scott-Parker, 2001). По итогам проведенного среди предпринимателей Австрии обследования был сделан вывод о том, что наемные работники с утратой трудоспособности причисляются к более низкому разряду, чем среднестатистические работники по ряду производственных факторов (темпы работы и точность), но что они выигрывают по другим позициям (присутствие на работе и отпуска по болезни), а также с точки зрения факторов кадрового обеспечения (прием на работу, безопасность, издержки по страхованию (Graffam et al., 2002). В США работодатели, принимающие на работу инвалидов, добиваются роста производства за счет более длительного удержания квалифицированных инвалидов и экономии по выплате компенсаций работникам, а также сокращения других страховых расходов (Job Accommodation Network, 2007).

### 4.3.2. Возможности приобретения профессиональных навыков и квалификации инвалидами

262. Инвалиды получают доступ к системам профессиональной подготовки самыми разными путями: благодаря учебным заведениям общей и специализированной профессиональной подготовки; производственному обучению; неформальным системам ученичества и наставничества; или же активной политике в области рынка труда. Эти альтернативы получения профессиональной квалификации различаются с точки зрения издержек и вероятности привлечения лиц, приобретших необходимые навыки, к занятости в реальной экономике, в чем и заключается их основная цель.

263. *Кардинальная политика* в области профессионального обучения во многих странах сегодня нацелена на то, чтобы позволить инвалидам участвовать в общенациональных системах и программах профессионально-технической подготовки. Центры

технического обучения и профессиональной подготовки могут предоставлять целый спектр вспомогательных услуг, а также обеспечивать техническую помощь и адаптацию, ориентируясь на особые потребности инвалидов. Однако, были выявлены некоторые сложные препятствия: ученики-инвалиды часто имеют ограниченный доступ к основным курсам, так как они нередко не в состоянии платить за свое обучение или не удовлетворяют требованиям для поступления на курсы; могут быть недоступны учебные центры или могут быть неприемлемыми условия размещения учеников с ограниченной трудоспособностью. Кроме того, результаты проведения инициатив в сфере основных форм профессионального обучения указывают на дополнительные вызовы, как это показано на примере Австралии (вставка 4.7).

**Вставка 4.7**
**Австралия: Результаты профессионально-технического обучения и подготовки инвалидов, проявляющиеся на рынке труда**

Национальный план действий на 2000-05 гг. «Наведение мостов» стал проводиться в целях создания системы профессионально-технической подготовки, которая бы позволила применять передовую международную практику в области обеспечения справедливых результатов в интересах инвалидов. Говоря конкретнее, этот план действий нацелен на: расширение доступа инвалидов к программам профессионально-технического обучения (ПТО); расширение их плодотворного и результативного участия во всех областях и на всех уровнях подготовки; и достижение таких показателей их участия в сфере занятости и непрерывного обучения, которые бы также содействовали их вкладу в экономическую и социальную жизнь общества. После того, как было признано, что инвалиды, проходящие профессионально-техническую подготовку, по-прежнему оказываются в невыгодном положении в сфере трудоустройства как до, так и после прохождения ими подготовки, по сравнению с другими лицами, в 2004 г. были внесены коррективы в программу «Наведение мостов». В этой обновленной программе указывается на достигнутый прогресс, но отмечается, что «несмотря на заметные сдвиги к лучшему, необходимы дальнейшие усилия для обеспечения ощутимых результатов в области занятости».

Источник: Australian National Training Authority, 2004, p. 19.

264. *Профессиональное обучение в специализированных центрах* преобладало на первых этапах проведения мероприятий в сфере профессиональной реабилитации. Главное внимание ими уделялось созданию отдельных конкретных условий для инвалидов. Эти заведения, включая специализированные мастерские, применяющие ориентированные на нужды производства подходы в области подготовки кадров, продолжают функционировать как в развитых, так и в развивающихся странах.

265. Повсеместно задачей мастерских для инвалидов является увеличение «производственного потенциала» лиц с ограниченной трудоспособностью, чтобы они могли найти работу после завершения своей подготовки и реабилитации. Однако, в целом эффективность таких мастерских для инвалидов с точки зрения роста производительности их труда и их социальной интеграции весьма низка (Murphy and Rogan, 1995). Это повлекло за собой существенные изменения в порядке работы таких центров во многих странах: перемещение инвалидов из специализированных мастерских для инвалидов на обычные рабочие места и значительные изменения порядка функционирования таких центров, в том числе большая ориентация предлагаемых курсов на требования рынка труда и национальных аттестационных органов (вставка 4.8).

**Вставка 4.8**
**Тринидад и Тобаго**

Национальный центр для инвалидов Тринидада предлагает двухлетние программы обучения кадров, которые предусматривают проведение широкого спектра курсов, утвержденных Национальным экзаменационным советом Министерства просвещения. Помимо технических навыков программы включают элементы повышения грамотности (умение читать, писать и считать), компьютерной грамотности и обучения самостоятельной жизни, чтобы вооружить инвалидов трудовыми и социальными навыками, необходимыми для достижения успехов на рынке труда. В первую очередь обучающиеся проходят программу профессионально-технической оценки и могут также участвовать в учебной программе по адаптации к трудовой деятельности, которая нацелена на улучшение индивидуального поведения на производстве и на расширение профессиональных навыков, открывающих перспективы трудоустройства. После успешного завершения программы выпускники передаются программам продвинутого обучения или программам ученичества и наставничества, с оказанием им поддержки и ориентации, в случае необходимости, до того, как они будут приняты на работу в ту или иную компанию в соответствующей местности или районе. По мере того, как выпускники становятся наемными работниками, занятыми на условиях полного или неполного рабочего времени, им предоставляются постоянные консультативные услуги и проводится их профориентация. Более 55% выпускников находят рабочие места на открытом рынке труда или приступают к самостоятельной занятости.

Источник: Trinidad National Centre for Persons with Disabilities, 2006.

266. *Производственное обучение инвалидов* осуществляется за счет государственных субсидий и модификации рабочих мест на предприятиях; такие формы обучения применяются все шире, чтобы позволить работникам с ограниченной трудоспособностью занимать «открытые», «поддерживаемые» рабочие места. Такая занятость открывает возможности проведения индивидуальной профессиональной подготовки и инструктажа инвалидов в секторе реальной экономики. Был сделан вывод о том, что эта форма обучения более эффективна, чем программы профессиональной реабилитации (Frölich et al., 2004; PricewaterhouseCoopers, 2006). Кроме того, она оказывается более экономичной: при средних затратах на одного инвалида на субсидированных рабочих местах в течение одного года Ремплой, провайдер услуг инвалидам на территории Соединенного Королевства, может успешно помочь четырем инвалидам трудоустроиться у работодателей в реальной экономике (Remploy, 2007). По мере того, как Ремплой постепенно закрывает субсидированные мастерские, в которых трудятся инвалиды, им предусматривается ежегодное повышение в четыре раза числа инвалидов, которые могут быть трудоустроены на «открытые» высококачественные рабочие места.

267. Партнерства в области повышения квалификации кадров, в рамках которых работодатели сотрудничают с местными учебными заведениями и службами трудоустройства доказали свою высокую эффективность в привитии работникам с ограниченной трудоспособностью рыночно востребованных профессиональных навыков. Обучение кадров может происходить на различных уровнях – от обучения базовым навыкам для трудоустройства до удовлетворения более высоких требований работодателя. В Канаде, например, Банк Монреаля и Ройал-банк неоднократно применяли такой подход при найме начинающих банковских служащих и представителей служб связей с клиентами. Издержки, как правило, покрываются государством через агентства по обслуживанию общин, а подготовка может осуществляться агентствами в сотрудничестве с региональными учебными заведениями. В Республике Корее некоторые работодатели сотрудничают с Корейским агентством по содействию занятости инвалидов (KEPAD) в ходе трудоустройства и повышения квалификации инвалидов, при этом KEPAD отвечает за наем и обучение инвалидов до определения их на должность, а также за консультирование их по вопросам профориентации, а компании осуществляют профессиональную подготовку на производстве (МОТ, 2007h). Работодатели

приводят многочисленные примеры преимуществ такого подхода: экономия времени на подбор и наем кадров; экономия финансовых ресурсов благодаря сокращению издержек на обучение кадров; снижение уровня отсева кадров и благодаря этому сокращение затрат по найму и профессиональному обучению; создание более репрезентативной и разносторонней рабочей силы, как того часто требует законодательство; и более глубокое понимание разнообразных потребностей клиентов, в том числе лиц с ограниченной трудоспособностью.

268. Подготовка по ИКТ в целях дальнейшего трудоустройства инвалидов на соответствующих рабочих местах и в секторах ИКТ имеет громадный потенциал как для развитых, так и для развивающихся стран. Например, в Республике Корее после проведения предварительной подготовки, организуемой KEPAD, CJ Telenix продолжает обучение инвалидов работе на дому в качестве операторов сопрягающих телефонных узлов. Несмотря на то, что затраты на создание таких рабочих мест на дому высоки, они более чем компенсируются ростом производительности труда и удовлетворенностью клиентов (МОТ, 2007h).

269. *В ходе проведения профессиональной подготовки инвалидов, занятых в неформальной экономике,* необходимо преодолевать двойные трудности. Во-первых, работники неформального сектора, в том числе множество инвалидов, зачастую необразованны и имеют лишь рудиментарную подготовку или вовсе не проходили никакого обучения. Во-вторых, выполняемая ими работа практически всегда характеризуется как низшая с точки зрения как производительности труда, так и размеров заработков. В целях повышения квалификации работников неформальной экономики применяются самые разные модели (см. пример Камбоджи ниже). Формальные формы обучения, как правило, имеют низкий эффект. Тем не менее, есть и отдельные примеры успешного их проведения, которые свидетельствуют о том, что, в целом, благодаря проведению профессиональной подготовки инвалидов, занятых в неформальном секторе, можно добиться повышения производительности их труда.

**Вставка 4.9**
**Камбоджа**

В рамках проекта по сокращения масштабов бедности за счет равных возможностей в сфере профессионального обучения (АРРТ), проведенного в Камбодже, инвалиды (с ограниченной мобильностью или дефектами зрения), пожелавшие открыть свое дело, смогли пройти подготовку на уже действующих предприятиях и фирмах неформального сектора. Такую подготовку прошли 511 инвалидов (включая 290 женщин), и 423 человека (в том числе 248 женщин) открыли свой бизнес. Еще 74 участника проекта смогли усовершенствовать свой бизнес. Используя простой подход, заключающийся в том, чтобы познавать и учиться в процессе работы, в ходе этого проекта основной упор делался на особых потребностях инвалидов сельской районов развивающихся стран в области повышения их квалификации. Благодаря тщательному планированию мероприятий удалось избежать «перегрузки» рынка новыми предприятиями, предлагающими однотипные продукты, товары и услуги. Стратегия АРРТ в настоящее время применяется НПО, таким образом обеспечивается ее преемственность, по крайней мере, на ближайшее будущее. В ходе проведения проекта правительственные чиновники, прикрепленные к проекту, смогли получить представление о проводимой подготовке и о вызовах в сфере занятости, встающих перед инвалидами, а также познакомиться с подходом АРРТ по преодолению проблем.

Источник: МОТ, 2008b.

270. Инвалиды, приобретающие квалификацию и навыки, необходимые для трудоустройства, посредством *активной политики в сфере рынка труда.* До настоящего времени такая политика проводилась в основном странами ОЭСР. В Канаде, например, соглашения в области рынка труда в интересах инвалидов нацелены на то, чтобы помочь

им преодолеть препятствия и стать активными участниками рынка труда (вставка 4.10). Благодаря заключаемым соглашениям между федеральным правительством и отдельными провинциями/территориями осуществляется поддержка программ и услуг, включая наставничество; профессиональную подготовку до трудоустройства и повышение квалификации; специальное среднее образование; вспомогательные средства и материалы и разного рода меры поддержки на рабочих местах, помогающие инвалидам приобретать востребованные навыки, обеспечивающие их трудоустройство.

**Вставка 4.10**

**Программа «Основы трудоустройства», Альберта, Канада**

В провинции Альберта, Канада, программа *Основы трудоустройства*, доступная для все жителей провинции, в том числе для инвалидов, предусматривает проведение обучения базовым навыкам, позволяющим всем ее участникам продолжать свою профессиональную подготовку и/или устроиться на работу. Эта программа ориентирована на оказание содействия малоимущим жителям провинции Альберта приобретать профессиональные навыки и получать определенное базовое академическое образование и/или приобретать востребованные рынком труда специальности, чтобы получить работу и стать материально независимым. Из 1.300 инвалидов, принявших участие в данной программе в 2005-06 годах, 70% завершили свою подготовку и 51% из них в течение трех месяцев нашли работу или стали самозанятыми работниками. Провинциальное правление провинции Альберта в поддержку инвалидов вследствие порока развития предоставляет финансовые средства для проведения ряда инициатив, включая «меры поддержки по подготовке к трудоустройству», которые направлены на оказание помощи лицам в области повышения их квалификации в целях расширения их перспектив в сфере трудоустройства и дальнейших возможностей профессионального роста, а также аналогичные меры поддержки, нацеленные на содействие работникам сохранять за собой свои рабочие места и/или оставаться самозанятыми лицами.

Источник: Provincial Government of Alberta, 2006.

271. Непродуманное законодательство по вопросам инвалидности, тем не менее, может затруднить процесс включения инвалидов в трудовую деятельность и тем самым помешать им стать полноправными работниками. Например, во Вьетнаме по-прежнему налагаются законом предусмотренные ограничения на продолжительность рабочего времени в течение дня (семь часов) инвалидов; в результате такой политики работодатели не заинтересованы в том, чтобы принимать инвалидов на работу, так как это сопряжено с более низкой выработкой и производительностью труда инвалидов. В США и Австралии уровни занятости инвалидов снизились после принятия Закона об американцах с ограниченной трудоспособностью (ADA) и Закона о дискриминации на основании инвалидности (Stapleton and Burkhauser, 2003; Australian Public Service Commission, 2006). Вероятно, защита, предусмотренная этими законами, не способствует тому, чтобы работодатели охотно принимали на работу инвалидов. Однако, последствия для занятости антидискриминационного законодательства США могут стать более позитивными в будущем, поскольку молодежь с ограниченной трудоспособностью, реже сталкивается с проявлениями дискриминации в области общего образования и формальной профессиональной подготовки (Imparato, 2002).

272. *Подводя итого вышеизложенному,* можно утверждать, что повышение квалификации инвалидов может помочь им найти рабочие места в реальном секторе экономики, если таковые имеются, или привести к повышению их потенциала в области получения доходов от неформальной деятельности в том случае, если в реальной экономике вакансий практически нет. Профессиональное обучение на производстве, по всей видимости, более эффективно, чем подготовка в учебных заведениях, хотя специализированные учебные центры, проводящие такую подготовку, успешно справлялись с

поставленными перед ними задачами и осуществляли официальную аттестацию и оказывали вспомогательные услуги, благодаря чему многие выпускники смогли найти работу. Несмотря на то, что в последнее время многие страны прибегают к основным видам профессиональной подготовки, до сих пор нет убедительных доказательств их эффективности. Основной задачей профессионального обучения является расширение производительной занятости и обеспечение работников более высокими заработками, получаемыми на качественных рабочих местах в реальной экономике. Обучение инвалидов, если оно осуществляется продуманно и подкрепляется соответствующими услугами в сфере занятости, может резко повысить их шансы получить рабочие места в реальном секторе. Как и другие целевые группы, о которых говорится в настоящей главе, инвалиды представляют собой отдельную группу, требующую особых подходов к их поддержке. Некоторые из них могут с пользой для себя проходить подготовку, обеспечивающую их включение в трудовую жизнь, при условии, что для этого принимаются надлежащие меры. Другие нуждаются в более широкой поддержке, а иногда и в целевом или специализированном обучении.

## 4.4. Трудовые мигранты

> Международное и техническое сотрудничество в области развития людских ресурсов, образования, подготовки кадров и непрерывного обучения должно быть направлено на разработку механизма, снижающего отрицательные последствия для развивающихся стран потери квалифицированных кадров вследствие миграции, включая разработку стратегий, укрепляющих системы развития людских ресурсов в странах происхождения. [Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (195), п. 21 a)]

273. В связи с трудовой миграцией встает целый ряд проблем и открываются новые возможности в области обучения кадров и трудоустройства квалифицированной рабочей силы. В настоящем разделе рассматриваются три взаимосвязанных вопроса. Первое, в отношении принимающих стран политика в области миграции анализируется как одна из возможностей преодоления дефицита квалифицированных кадров. Второе, что касается самих квалифицированных работников, обсуждаются пути повышения признания уровней квалификации кадров независимо от места прохождения подготовки, что является средством содействия трудовым мигрантам обеспечить для себя рабочие места по своей специальности. Третье, что касается стран происхождения, рассматриваются вызовы в сфере развития, когда процесс миграции ведет к пробелам и дефициту специалистов того или иного профиля, особенно в сфере здравоохранения и образования.

274. Масштабы миграции квалифицированных работников в некоторых регионах и отдельных специальностей поднимают проблемы, связанные с последствиями для процесса развития и для рентабельности инвестиций в сферу профессиональной подготовки в развивающихся странах. Анализы последнего времени миграционных потоков из развивающихся стран в развитые показывают, что около 8% взрослого населения с высшим образованием развивающихся стран переехало в страны ОЭСР (Ghose et al., 2008 г.[15]). Для некоторых стран эта доля еще выше: около 70% для отдельных стран Карибского бассейна (Гайана, Гаити, Ямайка и Тринидад и Тобаго) и в пределах 40-50% для некоторых стран Африки (например, Гамбия, Гана, Кения, Мозамбик, Сьерра-Леоне) (Dumont and Lemaître, 2005).

275. Потенциальный вред такой утечки мозгов особенно очевиден в здравоохранении и в секторе образования: почти одна треть практикующих терапевтов в Соединенном Королевстве и Новой Зеландии являются иностранцами; от одной трети до половины

[15] Ghose et al. (2008) анализирует данные по иммигрантам и экспатриантам на основе базы данных ОЭСР (http://www.oecd.org) и Barro and Lee (2000). Развивающиеся страны, учтенные в отчетной статистике, включают наименее развитые страны.

терапевтов, окончивших медицинские учебные заведения в Южной Африке, эмигрируют в развитые страны (Clark et al., 2006). Приблизительно 150.000 представителей младшего медицинского персонала Филиппин работают за границей благодаря программам, стимулирующим их работу за рубежом. В свою очередь, данные на конец 1990-х годов свидетельствовали, что 80% врачей в сельских районах Южной Африки были представителями других стран, в том числе других африканских государств (Bach, 2003).

276. Схемы международной миграции в сфере здравоохранения отражают, в первую очередь, тенденции привлечения дополнительных контингентов высококвалифицированных специалистов в целом (Dumont, 2007, приводятся данные ОЭСР). Пинкос (2006, с. 38), описывая процесс утечки мозгов в странах Карибского бассейна, указывает на риски таких схем для занятости и процесса развития как проявления порочного круга: «Страна происхождения … не может свободно развиваться, когда она теряет свои квалифицированные кадры, и она не сможет удержать квалифицированных работников, если не будет развиваться. Утрата основного человеческого капитала ведет к снижению и без того чрезвычайно низкой производительности и замедлению экономического роста – необходимых предпосылок повышения доходов и создания более привлекательных возможностей трудоустройства у себя на родине».

277. Более широкие последствия и политические меры реагирования на воздействие трудовой миграции, и особенно мигрантов-женщин, на процесс развития (вставка 4.11) рассматривались рядом учреждений ООН и другими организациями.[16] Рекомендации, касающиеся решения взаимосвязанных вопросов повышения квалификации кадров, производительности, занятости за рубежом, гендерного равенства (вставка 4.11) и развития представлены в заключениях, принятых по итогам трехстороннего обсуждения этих аспектов на Трехстороннем совещании экспертов МОТ по многосторонним рамкам трудовой миграции (31 октября-2 ноября 2004 г.) (МОТ, 2005f); это совещание было проведено после общего обсуждения проблем трудящихся-мигрантов на сессии Международной конференции труда в 2005 году.

**Вставка 4.11**
**Гендерные вопросы в рамках миграции**

В резюме диалога на высоком уровне по вопросу о международной миграции и развитии Генеральной Ассамблеи ООН (октябрь 2006 г.) указывалось, что почти половину всех международных мигрантов составляют женщины и что женщины, как и мужчины, мигрируют в поисках лучшей жизни. «Вместе с тем миграция сопряжена также с рисками, которые для женщин зачастую бывают более значительны, чем для мужчин, особенно когда женщинам приходится соглашаться на нежелательную низкооплачиваемую работу. Поэтому важно принять такие меры, которые учитывали бы конкретные обстоятельства и опыт женщин-мигрантов и ослабляли бы их подверженность эксплуатации и злоупотреблениям» (ООН, 2006 b, с. 4).

В ходе обследований последнего времени в области миграции квалифицированной рабочей силы был сделан вывод о том, что женщины составляют меньшинство в категории высококвалифицированных кадров. Этот гендерный разрыв тесно связан с гендерным разрывом в общеобразовательных уровнях в странах происхождения (Docquier et al., 2007).

В целом, трудящиеся-мигранты имеют больше шансов получить работу, чем проживающие в принимающих странах лица, для выполнения которой они имеют слишком высокую квалификацию. Эта тенденция особо отчетливо проявляется в отношении трудовых мигрантов-женщин (ОЭСР, 2007b).

[16] В первую очередь см.: ООН, 2005; ООН, 2006a; Глобальный форум по миграции и развитию, 2007; и ООН, 2006b.

### 4.4.1. Преодоление дефицита квалифицированных кадров в странах назначения

278. Нехватка квалифицированной рабочей силы проявляется, когда спрос на работников отдельных специальностей выше, чем предложение квалифицированных кадров, которые заинтересованы в работе на преобладающих условиях рынка. В главе 2 говорилось о дефиците квалифицированных кадров в некоторых странах ОЭСР по причине стареющего населения, а также в странах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) и Содружества независимых государств (СНГ) по причине структурных преобразований. Одной из мер могут стать инвестиции в капитал и технологию, а также новые формы организации труда в целях повышения производительности труда каждого работника (другими словами, рост производительности труда каждого работника ведет к сокращению потребности в дополнительных кадрах той же квалификации). Другая стратегия нацелена на привлечение иностранных работников, обладающих нужными специальностями и квалификацией и желающих работать за установленную заработную плату. В некоторых случаях это рассматривается как наиболее короткий путь к заполнению вакансий, чем обучение работников, имеющихся на национальном рынке труда.

279. Международная трудовая миграция является частью процесса глобальных структурных преобразований и должна осуществляться в условиях свободы выбора. Некоторые страны предоставляют возможности получения более высокооплачиваемой, требующей более высокой квалификации или по той или иной причине более привлекательной работы для иностранцев, которые предпочитают такие рабочие места возможностям, имеющимся на рынках труда в своих странах. Это заставляет их делать решительный и болезненный выбор в условиях, когда местные возможности создания рабочих мест удручающе ограничены. Миграция является также результатом различий в темпах роста между странами. По мере того, как некоторые экономики добиваются ускорения темпов роста, работники стран, где наблюдается не столь высокий рост и где их труд остается невостребованным, находят работу или получают более доходные рабочие места в других странах. Многие страны оказываются в положении как направляющих, так и принимающих трудящихся-мигрантов сторон, при этом они прибегают к найму низкоквалифицированной рабочей силы из других стран, в то время как их квалифицированные кадры находят возможности получения работы в других местах. Как уже указывалось, эта характерно некоторым странам ЦВЕ и СНГ, равно как и некоторым развивающимся странам, таким как Таиланд.

280. Что касается принимающих стран, преодоление нехватки трудовых ресурсов благодаря открытию своих рынков труда для иностранных работников может идти на пользу работодателям, нуждающимся в рабочей силе в краткосрочном плане. Международная миграция проходит в первую очередь с упором на привлечение более квалифицированных кадров. Доля трудовых мигрантов в страны ОЭСР с высшим образованием увеличилась с 30% в 1990-х годах до 35% десятилетием спустя (Docquier and Marfouk, 2005).

281. Однако, такое краткосрочное решение в пользу привлечения широкодоступной рабочей силы из других стран может иметь долгосрочные последствия, поскольку принимающие страны подвергаются риску сокращения инвестиций в программы профессиональной подготовки, которые бы могли удовлетворить местные потребности в более квалифицированных кадрах. Координация между политикой в сфере миграции и стратегией повышения квалификации кадров, возможно, является нужным ответом на соблюдение равновесия между краткосрочными и долгосрочными (см. вставку 4.12 об опыте Ирландии).

**Вставка 4.12**
**Политика в области миграции и повышения квалификации кадров в Ирландии**

По итогам обследования, проведенного правительством страны в 2005 г. (*Потребности в квалифицированных кадрах в экономике Ирландии: роль миграции*), был сделан вывод, что хотя повышение профессиональной квалификации работников из числа проживающего в стране населения по-прежнему является основным источником квалифицированных кадров и таким образом приоритетом государственной политики, иммиграция также играет важную роль в удовлетворении потребностей в высококвалифицированной рабочей силе. Анализ переписи населения, проведенной в 2006 г., показал, что в обрабатывающей промышленности, строительстве и в пищевой промышленности занято самое большое количество трудящихся-мигрантов из десяти стран Европейского союза и что в условиях высоких темпов роста экономики не отмечалось высвобождения ирландских работников в результате иммиграции. В январе 2007 г. Ирландия внедрила двойную систему миграции, применив *зеленые карточки,* открывающие возможность для постоянной миграции квалифицированных кадров, и, наряду с этим, предусмотрев систему выдачи временных разрешений на работу в случае краткосрочной нехватки рабочей силы в конкретных секторах.

Источник: Shanahan and Hand, 2008.

## 4.4.2. Признание уровня квалификации: рабочие места сопоставимые с уровнем квалификации

> Международное и техническое сотрудничество в области развития людских ресурсов, образования, подготовки кадров и непрерывного обучения должны оказывать содействие признанию и универсальности навыков, компетентности и квалификации на национальном и международном уровнях. [Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (195), п. 21 f)]

282. Как предусмотрено в Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195), мигранты должны пользоваться равным доступом к системам общего образования, профессиональной подготовки и непрерывного обучения. Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143) также предусматривает принцип равного обращения (статья 8) и равных возможностей, включая профессиональное обучение и переподготовку в странах назначения. Это вопрос чрезвычайной важности как для высококвалифицированных, так и низкоквалифицированных трудящихся-мигрантов.

283. Признание квалификации работников их потенциальными работодателями важно для трудовых мигрантов, чтобы они могли получить продуктивные рабочие места, соответствующие их квалификации и опыту. «Иммигранты с большей степенью вероятности, чем коренные жители, могут рассчитывать на рабочие места, которые ниже их квалификации» (ОЭСР, 2007b, с. 25). Учитывая недоступность информации о системах общего образования и профессиональной подготовки в странах происхождения для работодателей стран назначения, неудивительно, что от 25 до 50% квалифицированных трудящихся-мигрантов бездействуют, не проявляя активности, остаются безработными или занимают рабочие места, требующие более низкой квалификации, чем их предыдущие рабочие места. Право признания квалификации важно для работодателей, чтобы иметь возможность определить, способны ли трудящиеся-мигранты удовлетворить их потребности.

284. Как отмечалось в докладе, представленном Комитету по занятости и социальной политике о востребованности профессиональных навыков (МОТ, 2007i), признание квалификации кадров за пределами национальных границ весьма непростое дело, так как системы классификации видов занятий и квалификационных требований в странах назначения и происхождения могут резко отличаться друг от друга, а работодатели

одной страны обычно не имеют доступа к информации, касающейся репутации и авторитета аттестационных заведений других стран и дипломов учебных заведений.

285. Имеются различные способы признания квалификации, которые могут помочь преодолеть эти трудности. В докладе о востребованности профессиональных навыков предлагалось три подхода: односторонние системы, применяемые одной страной для признания квалификации прибывающих работников из другой страны, обоюдные системы признания квалификации кадров между двумя или несколькими государствами и региональные интеграционные основы внутри сетей направляющих и принимающих стран.

286. Последняя регионально согласованная система признания квалификации кадров – Европейские основы квалификационных требований в отношении непрерывного обучения, принятая Европарламентом в октябре 2007 года, предусматривает порядок обоюдного признания квалификационных характеристик (вставка 4.13). Этот порядок позволяет усилить прозрачность и сопоставимость квалификационных характеристик и требований независимо от того, где и каким образом специальность была приобретена. Данный подход был предложен специально для того, чтобы выстроить стройную и согласованную систему в целях поощрения как непрерывного обучения кадров (благодаря упрощенному признанию профессионального роста работников), так и востребованности квалификации (посредством расширения признания уровней квалификации работников разными странами).

**Вставка 4.13**
**Европейские основы квалификационных требований (ЕКТ)**

ЕКТ являются координатной сеткой между квалификационными системами государств-членов ЕС, которая помогает работодателям и работникам глубже понимать квалификационные уровни граждан ЕС. Эта сетка предназначена для того, чтобы содействовать мобильности и непрерывному обучению кадров. В ней установлены эквиваленты между квалификационными нормами и аттестатами/дипломами, полученными в разных странах. Она является справочным инструментом как для работодателей, так и для работников, которые могут благодаря ей сравнивать свою квалификацию с уровнями, установленными в различных странах и принятыми в различных системах общего образования и профессионального обучения.

ЕКТ включают восемь обширных категорий, «эталонных уровней», квалификации, охватывающих весь спектр навыков: от базовых уровней квалификации вплоть до специализации. Каждая категория включает описание того, какими знаниями должен обладать работник и что он должен уметь делать, независимо от того, где он получил образование и приобрел квалификацию, подтверждаемую соответствующими дипломами или аттестатами. Частично, это учитывает необходимость открытия рынков труда в общеевропейских масштабах в условиях, когда репутация того или иного учебного заведения не всегда широко известна среди государств-членов ЕС. Частично же это отвечает также требованиям расширения численности провайдеров услуг в области профессиональной подготовки в условиях, когда новые потребности в профессиональных навыках удовлетворяются частными структурами. Этот подход преследует также цель более тесной увязки практической работы общеобразовательных заведений и систем подготовки кадров с потребностями работодателей на рынке труда, а также юридически признавать результаты неформального и неофициального обучения, в том числе на производстве. ЕКТ сочетают в единой системе такие элементы, как признание уже полученного образования или завершенной подготовки и непрерывного обучения, как в отношении национальных кадров, так и трудящихся-мигрантов, и охватывают весь спектр квалификации, начиная с навыков и знаний, приобретаемых в ходе обязательного всеобщего образования и вплоть до навыков и знаний, приобретаемых в высших и специальных учебных заведениях и училищах профессионально-технической подготовки.

Источник: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html

287. Карибское сообщество (КАРИКОМ) придерживается иного подхода, ориентируясь на большую согласованность и координацию усилий официальных учебных заведений. В 2003 году была сформирована Карибская ассоциация учебных заведений (КАНТА), перед которой ставилась задача создать и осуществлять руководство региональной учебной и аттестационной системой, привести в соответствие друг с другом национальные системы профессионально-технического обучения и подготовки (ПТО), разработать региональные стандарты и нормативы и установить региональную систему оценки и аттестации уровней квалификации кадров (вставка 4.14). Такой подход должен был позволить повысить прозрачность региональных рынков труда. Он содействовал бы перспективам трудоустройства работников благодаря координации и гармонизации их квалификации и открывал новые возможности в области занятости во всем регионе. При этом в выигрыше оказываются также и предприятия, так как расширяется их база квалифицированных трудовых ресурсов.

288. Предпринимаются усилия и другими регионами к тому, чтобы обеспечить признание квалификации и дипломов. АСЕАН осуществляет разработку Общей системы признания квалификации кадров как необходимого шага в направлении создания единого рынка труда; Южноамериканский общий рынок (МЕРКОСУР) переходит на единую систему признания квалификации различными официально утвержденными профессиональными органами (на сегодня – в сельском хозяйстве, машиностроении, агрономии и геологии); ряд региональных групп Африки также проявляет заинтересованность в разработке систем и схем обоюдного признания национальных аттестатов/дипломов о присвоенной квалификации, что должно содействовать миграции работников внутри региональных экономических сообществ, главным образом ЭКОВАС и ЗВЭС.[17]

**Вставка 4.14**
**Признание квалификации в странах Карибского бассейна**

Карибский единый рынок и общая экономика ориентируется на преодоление дефицита рабочей силы и сокращение миграционных потоков в страны вне Карибского бассейна, прибегая к таким мерам, как поощрение свободного передвижения трудовых ресурсов и заключение соглашений о свободном перемещении товаров, услуг и капиталов. Закон о свободном перемещении лиц КАРИКОМ (2006 г.) предусматривает свободное перемещение отдельных категорий квалифицированных кадров (с подтверждением их квалификации посредством аттестационных квалификационных удостоверений) и поэтапно к 2009 г. ввести систему свободного перемещения всех лиц. КАРИКОМ было принято более 100 профессиональных нормативов и стандартов в качестве основы региональных квалификационных рамок. По инициативе КАРИКОМ были разработаны региональные нормативы и стандарты. В отличие от ЕКТ (вставка 4.13) учебные центры и школы в каждой стране применяют одни и те же нормативы и стандарты квалификационных требований. работа региональных аттестационных органов спланирована таким образом, чтобы осуществлять оценку эквивалентности уровней квалификации кадров, что благотворно сказывается на свободном передвижении внутри региона; проведение этих мер было начато с заключением Соглашения об обеспечении медицинского образования.

Источник: McArdle, 2007.

[17] АСЕАН – Ассоциация государств Юго-Восточной Азии; в Южной Америке МЕРКОСУР – Южноамериканский общий рынок; ЭКОВАС – Экономическое сообщество стран Западной Африки; и ЗВЭС – Западноафриканский экономический и валютный союз.

### 4.4.3. Политика в области миграции и развития в странах происхождения

289. Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции (МОТ, 2005f) нацелены на совершенствование управления миграцией, включая защиту работников и расширение взаимосвязей в сфере развития. Имея рамочную структуру необязательных для исполнения рекомендаций и принципов, эти основы должны помочь трехсторонним участникам сделать правильный выбор в своей политике в области миграции с учетом признания основополагающих прав человека. В главе IX Основ внимание акцентируется на перспективах трудовой миграции в обеспечение целей развития, при этом, помимо прочего, особо выделяются меры, направленные на то, чтобы профессиональные навыки и квалификация кадров, а также политика, способствующая перспективам трудоустройства работников, были направлены на обеспечение максимальной результативности миграции для показателей в сфере развития, равно как и на сокращение рисков сохранения порочного круга, проявляющегося в том, что квалифицированные кадры получают более качественные рабочие места за рубежом, в результате чего в стране происхождения уровни производительной занятости остаются низкими.

290. *Маятниковая миграция* затрагивает трудящихся-мигрантов, возвращающихся в страну своего происхождения временно, между периодами работы за границей, а *возвратная миграция* означает окончательное возвращение работника в свою страну. В том и другом случае, как указывается в заключениях о справедливом обращении с трудящимися-мигрантами в глобальной экономике (МОТ, 2004c), «… возвращающиеся трудящиеся-мигранты привозят с собой навыки, капитальные средства, опыт и знания; эти преимущества трудовой миграции могут быть расширены благодаря созданию благоприятных и равноправных условий в поддержку возвращающихся мигрантов» (п. 9). Конкретные предложения, сформулированные на различных международных форумах, включают такие аспекты, как содействие маятниковым формам миграции, позволяющим болеет тесно сопрягать мобильность временных работников с потребностями в определенных специальностях и в сфере развития в направляющей стране, а также с требованиями рынка труда принимающих стран. По данному вопросу Глобальный форум по вопросу миграции и развития (2007, с. 7) пришел к заключению, что «По согласию сторон страны назначения могут придать большую гибкость своей политике в области выдачи разрешений на въезд в страну и на работу по найму в обмен на обязательства стран происхождения расширить стимулы, которые бы поощряли мигрантов, обладающих профессиональными навыками, возвращаться на родину либо временно, либо навсегда».

291. *Системы признания уровня квалификации кадров* могут также помочь странам происхождения воспользоваться расширенным потенциалом возвращающихся мигрантов. Благодаря системам, в которых признается приобретенная в течение работы за рубежом квалификация и навыки или уровни квалификации, возвращающиеся мигранты смогут обеспечить себя соответствующей их квалификации работой у себя на родине.

292. *Денежные переводы* составляют существенную часть валютных средств в развивающихся странах. Речь идет о переводах частных лиц – сбережений трудовых мигрантов своим семьям, что может оказать материальное воздействие на уровень их жизни, поскольку эти средства используются на улучшение жилищных условий, образование детей и удовлетворение потребностей в сфере медицинских услуг. Общепринято мнение, что денежные переводы могут оказывать более глубокое воздействие на процесс развития в том случае, если бы получающие эти средства лица и общины обладали также техническими и предпринимательскими навыками, а также могли рассчитывать на благоприятную среду для ведения бизнеса, чтобы эти переводы направлялись в качестве инвестиций в развитие мелкого бизнеса и создание рабочих мест. Исследователи полагают, что наибольшая доля денежных переводов поступает от

низкоквалифицированных работников. Хотя это может показаться парадоксальным, на размеры переводов в первую очередь влияют нужды семей, оставшихся на родине, а не уровень заработков трудящихся-мигрантов, находящихся за границей. (Lucas, 2005; Katseli et al., 2006).

293. *Службы этической занятости,* помогающие работникам найти рабочее место за рубежом, представляют собой передовые усилия стран в борьбе с дискриминацией трудящихся-мигрантов. Они также активизируют свою деятельность по предоставлению услуг в поисках работников нужной квалификации для заполнения имеющихся в стране вакансий. В этом отношении они нуждаются в достоверной информации, касающейся требуемых навыков и квалификации. В отдельных случаях они выступают также в роль провайдеров профессионального обучения. Они могут проводить и осуществлять оценку технического обучения в целях удовлетворения конкретных нужд работодателей в странах назначения или предлагать обучение востребованным на рынке труда специальностям и навыкам, включая языковую подготовку, обучение культурным особенностям, производственной практике и правам и обязанностям на рабочем месте. Их возрастающая роль повлекла за собой расширение их усилий, прилагаемых к применению передовой практики в ходе найма и поисках работников нужной квалификации для конкретных рабочих мест, благодаря чему снижается возможность подрыва процесса развития по причине трудовой миграции (вставка 4.15).

**Вставка 4.15**
**Частные агентства по трудоустройству и трудовая миграция**

Частные агентства по трудоустройству (ЧАТ) играют важную роль в функционировании рынков труда. Одним из наиболее быстро растущих видов ЧАТ являются агентства по трудоустройству за границей, которые помогают работодателям нанимать работников за рубежом и оказывают содействие работникам в вопросах миграции в целях трудоустройства.

В 1997 г. были приняты Конвенция 181 и Рекомендация 188 о частных агентствах занятости, что стало признанием возрастающей роли частных агентств по трудоустройству, а также необходимости защиты интересов работников, прибегающих к услугам этих агентств. В указанной конвенции установлены параметры услуг, предлагаемых такими агентствами.

В 2007 г. МОТ опубликовала *Руководство для частных агентств занятости: нормативные правовые акты, нормативы, мониторинг и меры соблюдения*, которое было подготовлено совместными усилиями Департамента профессиональной подготовки и потенциала в области трудоустройства и Специальной программы действий по борьбе с принудительным трудом (как часть основополагающих принципов и прав в сфере труда). Это руководство может помочь национальным законодателям разрабатывать правовые рамки и основы в соответствии с требованиями Конвенции 181 и включает многие примеры существующих национальных законодательных актов как в развивающихся, так и развитых странах. Кроме того в него входит описание практического применения законодательства и нормативных правовых актов правительствами в целях недопущения эксплуатации трудящихся-мигрантов.

294. *Отраслевая политика или политика в области занятий* нацелена на то, чтобы воспрепятствовать перемещению трудящихся-мигрантов, обладающих высокой квалификацией, и лиц, получивших обширное образование, из сужающихся секторов образования и здравоохранения, поскольку они имеют жизненно важное значение для социально-экономического развития. Под эгидой Программы отраслевой деятельности МОТ в 2006 году в тесном сотрудничестве с другими учреждениями ООН МБТ приступило к проведению программы действий по вопросам миграции работников сферы медицинского обслуживания (вставка 4.16).

**Вставка 4.16**
**Программа действий МОТ «Международная миграция работников сферы медицинского обслуживания: предложение кадров»**

Проведение этой программы действий было начато в 2006 г. в целях разработки и распространения стратегий и передовой практики в области регулирования процессов миграции работников медицинского обслуживания с точки зрения интересов поставляющих кадры стран. В Программе действий рассматриваются проблемы, связанные с проявляющейся все четче тенденцией преодоления нехватки медицинских работников в развитых странах за счет младшего медицинского персонала и других работников сферы здравоохранения из развивающихся стран. В тесном сотрудничестве с Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) и Международной организацией по миграции (МОТ) данная программа оказывает помощь участвующим в ней пилотным странам преодолевать негативные последствия процесса миграции для служб здравоохранения и для самих трудовых мигрантов, по большей части женщин, и их семей.

В настоящее время эта программа МОТ принимает активное участие в партнерстве с Глобальным альянсом работни-ков здравоохранения (ГАРЗ, сформированном в мае 2006 г. и размещающемся в ВОЗ), а также наряду с Международной программой МОТ по вопросам миграции участвует в реализации Инициативы по миграционной политике в отношении работников здравоохранения (начата в мае 2007 г. в рамках ГАРЗ); в ходе указанных мероприятий изыскиваются практические решения проблем, связанных с расширением миграции работников здравоохранения из развивающихся в развитые страны.

Источник: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/health.htm

295. Круглый стол по проблемам «Развития человеческого капитала и мобильности трудовых ресурсов: максимальное расширение возможностей и сведение к минимуму рисков» в ходе Глобального форума по вопросу миграции и развития (Брюссель, июль 2007) пришел к заключению, что перемещение квалифицированных кадров и специалистов может поставить страны происхождения в опасную ситуацию и что это в первую очередь вероятно в таких уязвимых секторах, как здравоохранение и образование (МОТ, 2004c). При этом были сделаны ссылки также на обследования, проведенные ОЭСР и ВОЗ, выводы которых свидетельствуют о том, что миграция не основная причина слабости систем медицинского обслуживания в развивающихся странах и что необходимо предпринимать целый спектр других политических мер (ОЭСР, 2007b). Было предложено разработать и применять «матрицу передовой практики в интересах стран происхождения и назначения и совместными усилиями этих стран проводить мероприятия, которые бы способствовали удержанию, обучению и возвращению на родину квалифицированных кадров в сфере здравоохранения в целях обеспечения процесса развития» (с. 7). Аналогично этому, при обсуждении вопросов миграции в ходе сессии Генеральной Ассамблеи ООН (ООН, 2006b) предлагалось обсудить меры по удержанию высококвалифицированных специалистов благодаря, помимо прочего, обеспечению справедливой оплаты и достойных условий труда, а также содействие возвращению на родину, даже на временных условиях, квалифицированных работников. Некоторые страны отметили, что ими практикуется применение кодексов поведения (или таковые разрабатываются), «препятствующих активному найму работников здравоохранения из развивающихся стран, испытывающих нехватку трудовых ресурсов в сфере медицинского обслуживания, и сектора образования (с. 4). Другие предложения касались схем сотрудничества на кооперативных началах, направленных на повышение квалификации работников развивающихся стран, а также применения систем компенсационных выплат.

296. В ходе поведения Международной программы МОТ по вопросам миграции были определены принципы передовой практики (таблица 4.3) и подающие надежды инициативы (Wickramasekara, 2003; 2007; Lowell and Findlay, 2002; МОТ, 2005f, Приложение II):

- двусторонние соглашения, такие как Меморандум о взаимопонимании между Южной Африкой и Соединенным Королевством по взаимовыгодному обмену медицинским персоналом (2003 г.), который предусматривает содействие признанию южноафриканских дипломов специалистов в области медицины, поощряет предоставление краткосрочных трудовых контрактов в Соединенном Королевстве и обеспечивает возвращение в Южную Африку специалистов, приобретших новые знания и опыт;
- медицинский туризм, в целях расширения возможностей прошедшего обучение медперсонала и специалистов работать на родине, извлекая для себя выгоду из более дешевых, но высококачественных медицинских услуг, предлагаемых некоторыми развитыми и развивающимися странами; предложение медицинских услуг иностранцам является новшеством, получившим широкое распространение в Таиланде и на Филиппинах;
- кодексы поведения, поощряемые странами назначения в целях контроля за набором кадров из стран, страдающих от утечки квалифицированных кадров, благодаря урегулированию процесса миграции совместно со странами происхождения. Политика, проводимая Министерством здравоохранения Соединенного Королевства, согласована с Департаментом международного развития Соединенного Королевства и нацелена на проведение политических мер, которые могут удовлетворять как внутренние потребности в сфере медицинского обслуживания, так и международные требования в целях обеспечения процесса развития.

**Таблица 4.3. Передовая практика в области содействия привлечению квалифицированных кадров**

| Страны происхождения | Страны назначения |
|---|---|
| ❑ Стимулы, содействующие закреплению и возвращению кадров | ❑ Гибкая и прозрачная иммиграционная политика |
| ❑ Содействие взаимосвязям с соотечественниками за рубежом (включая краткосрочные командировки или посещения в ходе отпусков) | ❑ Гибкая и прозрачная иммиграционная политика |
| ❑ Содействие взаимосвязям с соотечественниками за рубежом (включая краткосрочные командировки или посещения в ходе отпусков) | ❑ Применение визовых режимов, не затрудняющих передвижения лиц и содействие маятниковым и временным передвижениям и обменам |
| ❑ Содействие краткосрочным перемещениям | ❑ Непосредственная техническая помощь лицам, занятым в сфере здравоохранения и секторе образования |
| ❑ Совершенствование институциональной и физической инфраструктуры | ❑ Признание квалификации и опыта и иностранных работников |
| ❑ Стимулирование перевода денежных средств эмигрантами | ❑ Обеспечение сохранения приобретенных прав на социальное |
| ❑ Двусторонние соглашения со странами назначения | ❑ Кодексы поведения, касающиеся этического найма, и механизмы подотчетности агентств по трудоустройству и работодателей |
| ❑ Длительное удержание кадров связано с экономическим ростом и диверсификацией | ❑ Открытие для трудящихся-мигрантов перспектив в области обучения |
| ❑ Надлежащее выделение государственных средств службам здравоохранения | |
| ❑ Эффективные системы признания и подтверждения квалификации, приобретенной благодаря работе за рубежом | |

Источник: Wickramasekara, 2007.

297. *Подводя итоги вышеизложенному*: результаты исследований, политический опыт, усилия правительств и организаций работников и работодателей говорят о том, что вызов обеспечения беспроигрышных решений в области трудовой миграции заключается в том, чтобы учесть интересы каждого отдельного работника и работодателя гарантировать экономическое и социальное развитие. Принципы справедливого обращения и защиты трудовых мигрантов были отчетливо сформулированы в ходе трехсторонних дискуссий и в рамках различных соглашений. Потенциал трудовой миграции с точки зрения содействия росту производительности и решения задач в области развития в странах происхождения и назначения весьма велик. Однако, риски нежелательных последствий в некоторых странах столь же высоки. Предстоит еще многое понять и выяснить об эффективности национальных и международных усилий, прилагаемых к практической реализации согласованных принципов, а также к тому, чтобы осуществлять мониторинг результативности передовой практики, применяемой к различным национальным и отраслевым условиям.

# Глава 5

## Политика в области повышения квалификации как одна из движущих сил процесса развития

> Государства-члены должны определять политику в области развития людских ресурсов …, которая обеспечивала бы укрепление потенциала к трудоустройству … и достижение устойчивого экономического и социального развития. [Рекомендация 195, п. 3 a)]

298. Политика в области общего образования и повышения квалификации кадров не только помогает странам реагировать на технологические и экономические изменения, но она сама по себе является движущей силой таких изменений. Например, более квалифицированная рабочая сила позволяет предприятиям внедрять новые технологии, а странам привлекать ПИИ и диверсифицировать свои структуры производства. Эта глава посвящена рассмотрению третьей цели эффективной политики в области повышения квалификации, в частности, начала и поддержания на должном уровне динамичного процесса развития (о чем говорилось в главе 1). Во-первых, в ней анализируются необходимые компоненты новаторской политики в области повышения квалификации, и, во-вторых, поясняется на наглядных примерах то, как процесс повышения квалификации может быть тесно связан и четко координироваться с экономической и социальной политикой в целях роста производительности и расширения занятости.

299. В этой главе анализируются уроки, извлеченные из опыта стран, которые достигли успехов в осуществлении политики в области повышения квалификации с целью содействия началу и поддержанию на должном уровне динамичного процесса роста занятости, например, Японии, «Восточноазиатских тигров» (Сингапура, Республики Корея, Гонконга (Китай), «Кельтского тигра» (Ирландии), Коста-Рики и Вьетнама, причем последняя из перечисленных стран является примером государства, которое находится на начальных этапах процесса преодоления отставания в развитии.[1] Характерными чертами процесса развития в этих странах являются быстрое преодоление технологического отставания и усложнение производственных процессов, диверсификация производства в нетрадиционных видах деятельности и переход от низкотехнологичных к высокотехнологичным видам деятельности; привлечение ППИ в секторы с более высокой добавленной стоимостью и расширение объема экспорта высокотехнологичных видов товаров и услуг. Этот процесс привел к экономическому и социальному развитию и к образованию «круга благоразумия», основанного на повышении производительности и высоких темпах роста.

[1] С 1985 г. Вьетнам демонстрирует высокие темпы роста ВВП и объема экспорта промышленных товаров, привлек значительный объем ППИ, изменил структуру экспорта, заменив в нем, в основном, сырьевые товары на промышленные товары с возрастающей долей добавленной стоимости, и в данной стране наблюдается рост заработной платы и спроса на квалифицированную рабочую силу (Henaff, 2008). Хотя эта страна смогла диверсифицировать несложные в техническом отношении отрасли промышленности, ей пока не удалось масштабно освоить более высокотехнологичные секторы.

## 5.1. Потенциал, технология и информация: динамичный процесс

300. Динамическую эффективность в процессе развития можно объяснить тремя основными факторами:

1) общенациональной приверженностью усилиям по *преодолению технологического отставания и диверсификации* производства и структуры экспорта посредством перехода в секторы с более высокой добавленной стоимостью;

2) *созданием социального потенциала* и цикла непрерывного обучения в сочетании с процессом преодоления отставания, с учетом аспектов эффективности и социальной справедливости (о чем говорится во вставке 5.1);

3) *сбором, обновлением и распространением* информации о существующих и будущих потребностях в квалифицированной рабочей силе и использованием этой информации для *своевременного удовлетворения потребностей* в профессиональной квалификации и навыках предпринимательской деятельности.

301. «Круг благоразумия» в экономике стран образуется путем *одновременного* создания *четко определенных, хотя и дополнительных объемов знаний*, связанных с этими тремя факторами, как это изображено на иллюстрации 5.1. Этот процесс охватывает три программных направления: 1) развитие научных, технических и коммерческих знаний для преодоления отставания и диверсификации; 2) расширение базы неявных (или имплицитных) знаний, которые лежат в основе профессиональной квалификации и навыков предпринимательской деятельности отдельных лиц, с целью применения

**Иллюстрация 5.1. Стратегия повышения квалификации в целях придания динамики процессу устойчивого развития**

знаний и создания в обществах потенциала по мобилизации, распространению и накоплению скрытых знаний; 3) оказание поддержки учреждениям, которые собирают и распространяют данные и информацию, необходимые для разработки эффективных альтернативных вариантов в области политики в целях удовлетворения существующих и будущих потребностей в квалифицированной рабочей силе.

### 5.1.1. Совершенствовать технологию и диверсифицировать структуру производства

302. *Технологическое развитие* является основной движущей силой процесса долгосрочной производительности. Развивающие страны могут извлечь выгоду из передовых технологий, имеющихся в развитых странах и догнать технологических лидеров путем передачи технологий и их внедрения в экономику. Открытость и новые информационные и коммуникационные технологии расширяют доступ предприятий и стран к более обширной научно-технической базе данных (например, Grossman and Helpman, 1991). Знания могут быть включены в импортируемые товары и услуги; они могут явиться сопутствующим результатом процесса осуществления прямых иностранных инвестиций (ПИИ) или передаваться в рамках лицензионных соглашений с иностранными фирмами. Они могут также явиться результатом усилий и поэтапных изменений на местном уровне. С недавнего времени Интернет обеспечивает доступ к широкой базе знаний, данных и информации.

303. *Диверсификация производственной базы страны* является еще одним важным элементом процесса динамичного развития. Эмпирические данные свидетельствуют о том, что развитие бедных стран тесно связано с увеличением числа и разнообразия видов экономической деятельности (Imbs and Wacziarg, 2003; Klinger and Lederman, 2004). По мере того, как бедные страны развиваются, их экономики охватывают нетрадиционные виды деятельности, а предприятия исследуют и внедряют продукты и процессы, широко известные на мировых рынках.[2] Это подчеркивает важность динамичного аспекта сравнительных преимуществ, поскольку «как кажется, главное в том, чтобы овладеть более обширным диапазоном видов деятельности, а не сосредотачиваться на том, что лучше всего получается» (Rodrik, 2004, с. 7).

304. Диверсификация является результатом предпринимательской деятельности, осуществляемой в целях «познания» стоимостной структуры экономики, т.е. определения новых видов деятельности (новых для данной страны, но уже широко известных на мировых рынках), которые могут осуществляться при достаточно низкой себестоимости для того, чтобы быть рентабельными. Предприниматели должны экспериментировать с новыми производственными линиями, перенимая технологии у широко известных производителей и приспосабливать их к местным условиям. Хаусманн и Родрик (Hausmann and Rodrik) (2003) назвали этот процесс «самопознанием». Эти научно-познавательные виды деятельности имеют огромную социальную ценность, поскольку другие компании изучают и имитируют производственные процессы, повышая тем самым общеотраслевой технологический уровень и диверсификацию. Швейная промышленность в Бангладеш, живые цветы в Колумбии, ИТ в Индии и лососевые в Чили являются наглядными примерами такого развития (Rodrik, 2004).

305. Поэтому процесс преодоления отставания включает как углубление технологического потенциала на уровне предприятия – от более простых видов деятельности и функций до более сложных, – так и расширение этого потенциала посредством их разработки и применения во все возрастающем числе различных экономических секторов.

[2] Имбс и Вачьарг (Imbs and Wacziarg) (2003) также приводят фактические данные о том, что выше определенного уровня доходов для процесса развития характерна растущая специализация.

306. *Стратегия развития, которая сочетает в себе элементы преодоления отставания в технологическом развитии и осуществления инвестиций в нетрадиционные секторы*, содействует обеспечению того, чтобы рост производительности сопровождался расширением занятости в контексте ускорения темпов технологических изменений. Новые технологии повышают производительность, в то время как диверсификация путем охвата нетрадиционных видов деятельности создает спрос на рабочую силу и приводит к росту занятости. Восточноазиатские тигры[3] и совсем недавно, Ирландия и Коста-Рика, определили технологическое развитие и диверсификацию в качестве одной из стратегических целей своих стратегий развития.

307. *Недавно проведенный анализ указывает на важную роль правительственной политики* в области индустриального и технологического развития. Однако эта роль отличается от прежнего подхода, основанного «на выборе между победителем и проигравшим», и она будет рассмотрены в разделе 5.2. Все большее признание в публикациях по вопросам развития и среди международных организаций получает тот факт, что правительства, ориентируются на достижение целей в области развития, играют важную роль в оказании содействия технологическому развитию, процессу поиска и познания, осуществляемого предпринимателями, и в ускорении процесса осуществления частных инвестиций и внедрения новшеств (Lall, 2000; Hausmann and Rodrik, 2003; Rodrik, 2004; De Ferranti et al., 2003; ЮНИДО, 2005, с. 12; ВТО, 2006, с. 68; ЮНКТАД, 2007, с. 8).

### 5.1.2. Развивать отдельные профессиональные навыки и создавать социальный потенциал

308. Страны начинают этот процесс при весьма различных исходных условиях и уровнях профессиональных навыков и квалификации. Обучение и создание потенциала является кумулятивным и долгосрочным процессом, который должен пройти все этапы. Для этого процесса характерна «зависимость от первоначально выбранного пути», то есть он основывается на существующей базе знаний и набирает обороты постепенно. Разрыв между существующим уровнем квалификации и уровнем, которым необходимо овладеть, должен быть достаточно незначительным с тем, чтобы изучение следующего этапа было осуществимым.

309. И правительства, и предприятия, и работники играют важную роль в приобретении и развитии профессиональных навыков: правительства осуществляют инвестиции в сферу образование и профессиональной подготовки и создают работодателям и работникам побудительные стимулы для того, чтобы они также инвестировали средства в подготовку и обучение без отрыва от производства; предприятия выделяют средства для подготовки своих управляющих и работников и непрерывно совершенствуют организацию труда, отдельные работодатели используют возможности в области образования и подготовки для приобретения новых профессиональных навыков и знаний.

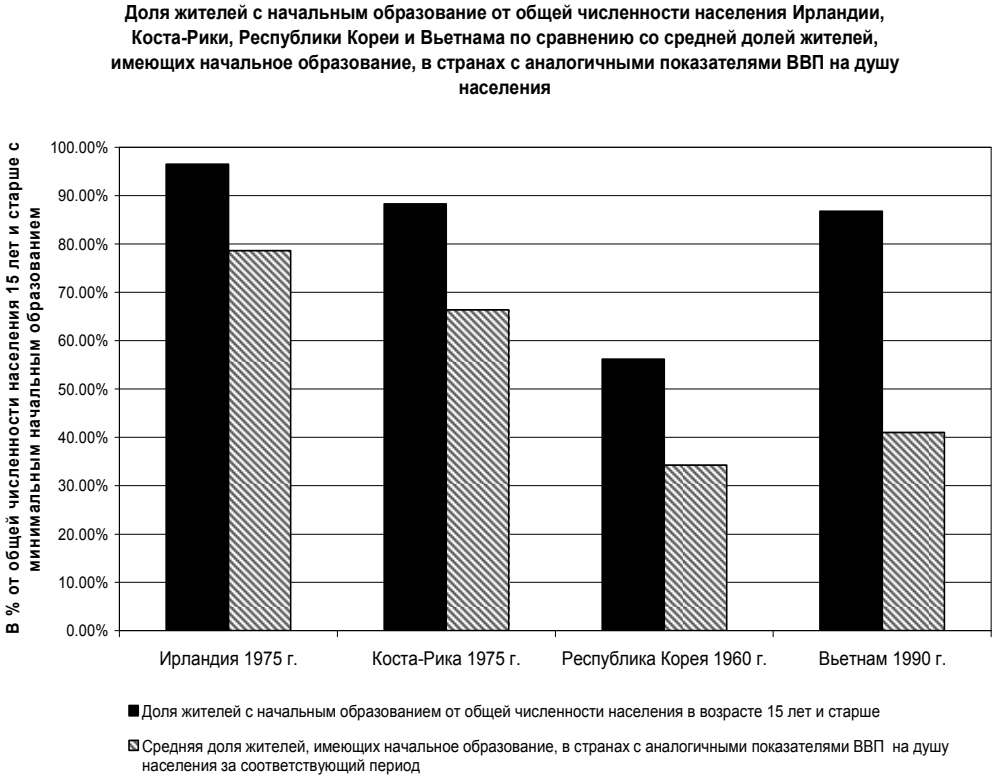
310. *Базовое общее образование и основные виды профессиональной квалификации* являются основой социального потенциала и национальной системы знаний. Умение людей читать, писать и общаться, способность понимать основы математики и проявлять позитивное отношение к работе и изменениям являются для предприятий и экономики необходимыми предварительными условиями для совершенствования технологии и диверсификации (МОТ, 1999). Поскольку основные виды квалификации являются необходимыми для всех видов деятельности и профессий, а также для видов работ с низкими и высокими требованиями, они повышают потенциал к трудоустройству. Кроме того, знание математики и других наук приобретает все более важное значение по мере того, как общество подвигается вперед в направлении наукоемкой

[3] Пауэлл (Powell), анализируя случай с Сингапуром, делает следующий вывод: «Проще говоря, приоритетность экономического развития определяет процесс повышения квалификации кадров» (2007, с. 12).

экономики. Более образованные работники обладают преимуществом в отношении применения достижений технологии.

311. Решающее значение обучения работников базовым навыкам в обществе как необходимого предварительного условия для создания динамичного процесса развития находит свое подтверждение на примере Коста-Рики, Ирландии, Республики Корея и Вьетнама. Каждая из этих стран достигла высоких уровней базового образования и грамотности среди взрослого населения, превышающего 70%, когда их показатели дохода на душу населения были по-прежнему относительно низкими. Когда эти четыре страны приступили к процессу индустриализации и преодолению отставания, доля их населения, имеющего, как минимум, начальное образование, была значительно выше среднего показателя для стран с аналогичным уровнем ВВП на душу населения (см. иллюстрацию 5.2).[4] Процесс преодоления отставания в сфере образования предшествовал процессу преодоления технологического отставания в этих странах. Это свидетельствует о приверженности правительств и частного сектора усилиям по инвестированию существенной доли их ограниченных ресурсов в базовое образование и по стимулированию институционального развития в системе образования и профессиональной подготовки. И приверженность усилиям в области развития образования по-прежнему наглядно проявляется в их сравнительно более высоких уровнях грамотности по мере их развития.

**Диаграмма 5.2. Достижения в области общего образования преодолевающих отставание стран**




См. в Приложении источники данных и перечень стран, включенных в контрольную группу государств.

[4] Некоторые страны в контрольных группах также имели столь же высокие показатели доли населения, имеющего базовое образование, но они не достигли успехов в формировании динамичного процесса развития. Это подчеркивает правильность общего положения о том, что хотя обширная общеобразовательная база, возможно, является необходимой, этого недостаточно для начала процесса формирования «круга благоразумия».

312. Чтобы воспользоваться внутренними и глобальными возможностями для обеспечения устойчивого развития, необходимо развивать способность предприятий и стран рационально передавать технологии, диверсифицировать производство путем охвата конкурентоспособных экономических секторов, выходить на международные рынки и отвоевывать для себя ниши на рынках, достигать экологической эффективности и заниматься охраной окружающей среды. Управленческие и предпринимательские навыки, в дополнение к техническим и профессиональным навыкам, имеют исключительно важное значение для вступления в процесс развития и для поддержания на должном уровне этого процесса.

313. Эта совокупность профессиональных навыков и знаний может быть обеспечена только в рамках сложного и поэтапного процесса обучения, поскольку значительная часть основополагающих знаний является скрытой (см. вставку 5.1). В отличие от научно-технических знаний, неявные знания отдельный человек может получить только в ходе экспериментирования, научных исследований и обучения на собственном опыте в особых условиях. Это подчеркивает важность умения познавать решения проблем и управленческих навыков (Enos et al., 2003).

**Вставка 5.1**
**Значение понятия «социальный потенциал»**

Потенциал и профессиональные навыки людей определяются элементами явных и неявных знаний. Людям необходимо знать технологические и коммерческие принципы, положения и другие правила, которым они следуют (это – явные и поддающиеся систематизации знания, называемые декларативными знаниями), и люди должны обладать способностью применять их правильно и с пользой для себя (это – неявные или процедурные знания). Неявные знания не поддаются простой систематизации, и поэтому они распространяются и передаются среди людей только в процессе демонстрации, наблюдения, имитации и практического применения.

Скрытые знания становятся коллективными знаниями, когда они распространяются среди членов сообщества и внедряются в таких институциональных структурах, как сети, группы, объединения или «сообщества практикующих». Они выражаются в виде стандартных программ, правил, общих норм, конвенций, положений, законов или стандартов. Поэтому создание социального потенциала предусматривает длительный процесс практической деятельности и обучения на собственном опыте; передачу информации другим людям в рамках сетей социальных связей (семей, общин, предприятий) и внедрение знаний в учреждениях (путем разработки или адаптации правил, норм, положений, конвенций). Технологический потенциал приобретается путем определения технических знаний (систематизированных или заложенных в машинах), изучения правил передачи технологии (поддающихся систематизации) и изучения того, как применять эти правила, т.е. как внедрять новые технологии, адаптировать их к местным условиям и использовать внешние эффекты международных знаний (неявных) (Lall, 2000). Таким же образом приобретается потенциал в области торговли, промышленности и охраны окружающей среды: путем участия в деятельности, изучения правил игры (систематизированных) и изучения того, как применять их эффективным образом (неявные знания).

Источники: Polanyi, 1967; Cohen and Levinthal, 1990; Lall, 2000; Nelson and Winter, 1982; North, 1990.

314. Неявные знания трудно поддаются систематизации; но накопленный опыт прошлых лет и общепринятое понимание процедур внедряется в учреждениях в виде правил, норм, традиций, конвенций или положений (Nelson and Winter, 1982). Кроме того, учреждениям необходимо преобразовывать неявные знания отдельных лиц в приобретаемые в рамках социальных связей знания. Сети, промышленные объединения или «сообщества практикующих» мобилизуют и передают неявные знания на уровне предприятия, сектора и экономики. Поэтому коммуникабельность, коммуникативные

способности и навыки работы в коллективе имеют важнейшее значение, так как они *делают более гладким* процесс взаимодействия людей внутри организаций и между ними и содействуют формированию и распространению знаний.

315. Поэтому навыки, знания и потенциал имеют две основные функции:

- Во-первых, в качестве человеческого капитала, они влияют на производительность и сравнительные преимущества. Образование и подготовка в учебных заведениях увеличивают человеческий капитал и ведут к росту производительности труда. Обучение путём выполнения производственных заданий на предприятиях позволяет сэкономить значительные средства, поскольку издержки производства в расчёте на единицу продукции снижаются по мере повышения производительности.
- Во-вторых, – и это имеет самое непосредственное отношение к образованию «круга благоразумия» – навыки и социальный потенциал отдельных людей выступают в роли «катализатора» или движущей силы динамичного процесса развития путем ускорения темпов внедрения новых технологий и роста производительности (Mayer, 2001, с. 34), а поэтому и темпов изучения и открытия новых рынков и товаров.[5] Это подтверждается данными эмпирических исследований, показывающих, что страны с более обширной и мощной базой практических знаний и опыта извлекают наибольшие преимущества, поскольку они могут добиться еще более высокой производительности (Coe and Helpman, 1995; Mayer, 2001).

### 5.1.3. Осуществление сбора и распространения информации о потребностях в квалифицированных кадрах и их предложении

316. Стремительные и коренные изменения в экономике, включая появление новых технологий, приводят к непрерывным изменениям на рынках труда и в потребностях во все новых различных видах специальностей профессиональных навыков, в то время как развитие профессиональных навыков требует значительного количества времени и объема инвестиций. Поэтому необходима информация для того, чтобы рынки могли функционировать, а правительства могли эффективно координировать свою политику. Своевременное выявление потребностей в квалифицированной рабочей силе имеет решающее значение, поскольку оно помогает уменьшить неопределенность и увеличить побудительные стимулы для инвестирования средств в профессиональную подготовку. Оно предотвращает нехватку квалифицированных кадров и появление «узких мест» на пути развития и роста, поскольку оно содействует сокращению числа случаев использования работников не по специальности. Оно помогает подготовить работников к изменяющему спросу на квалифицированную рабочую силу и поддерживать на должном уровне их перспективы трудоустройства и сохранения за собой рабочих мест.

317. Системы информации о рынках труда (СИРТ) должны предоставлять обновленные данные о существующих и будущих потребностях в профессиональных навыках, нехватке квалифицированных кадров и потребностях в профессиональной подготовке (см. раздел 5.2.2 ниже). Анализ рынков труда помогает правительствам, работникам и работодателям, руководителям систем ПТО и другим участникам этого процесса вырабатывать общее понимание характера изменений, происходящих со временем в

[5] Маккартни (McCartney) отмечает, что успешная политика не может просто оцениваться с точки зрения ее статического эффекта и степени либерализации рынков: «Раз уж мы рассматриваем экономику как совокупность динамических, а не статических структур и оцениваем политику с точки зрения достижения динамичной, а не статической эффективности, то в этом случае наше представление об эффективной политике становится значительно более нюансированным» (2004, с. 6). Из этого следует, что могут иметь место случаи взаимозависимости между статической и динамичной эффективностью в расчете на краткосрочную или среднесрочную перспективу.

спросе на квалифицированную рабочую силу; делать осознанный выбор в области профессиональной подготовки и разрабатывать и проводить эффективную политику в области повышения квалификации кадров (Hilbert and Schömann, 2004). Проблема заключается в том, чтобы создавать учреждения, которые правильно определяют будущие потребности в квалифицированной рабочей силе, ориентируют свои программы на подготовку востребованных специалистов, координируют и согласовывают политику в области повышения квалификации с торговой, инвестиционной и технологической политикой (Powell, 2007).

318. Чтобы координировать поток информации и охватить как женщин, так и мужчин, необходимо учитывать гендерные факторы при распространении этих данных. Информация о рынках труда и профессиональной подготовке зачастую является недоступной для женщин, поскольку она передается по каналам, к которым у женщин нет равного доступа, таким как ассоциации и службы трудоустройства, ориентированные на мужчин, неформальные сети, радиопрограммы, выходящие в эфир в то время, когда у женщин нет возможности их слушать и т.д.

### 5.1.4. Опыт преодолевающих отставание стран: интеграция политики в области повышения квалификации кадров в национальную стратегию развития

319. Повышение квалификации и уровня профессиональных знаний является одним из стратегических элементов национальных планов развития Ирландии, Республики Кореи, Коста-Рики и Сингапура. Даже несмотря на то, что в этих странах существенно различались первоначальные условия, что предполагало существование определенных различий в очередности мер и направленности их политики, все они приняли весьма сходные стратегии, как минимум, в четырех областях: активная роль правительства; ориентированное на внешний мир приобретение знаний; отраслевой подход к созданию потенциала; новаторский подход в области повышения профессиональной квалификации.

320. *Активная роль правительств.* Правительства Республики Кореи, Ирландии, Коста-Рики и Сингапура взяли на себя активную роль в области стимулирования экспорта, инвестиций, передачи технологий, технологических изменений и развития людских ресурсов. Они эффективно использовали эту политику для развития профессиональных навыков и создания потенциала на уровне предприятия, отрасли и на национальном уровне. Эти страны сформулировали национальные стратегии развития в качестве основы для координации и согласования политики.

321. *Стратегия ориентированного на внешний мир приобретения знаний.* Приобретение знаний из внешних источников имеет большое значение во всех преодолевающих отставание странах. Коста-Рика и Ирландия приняли на вооружение стратегию, основанную на интенсивном использовании ПИИ путем привлечения высокотехнологичных МСП, в частности, в секторы электроники и ИТ, в сочетании с усилиями по установлению связей между иностранными и местными фирмами и по оказанию содействия развитию профессиональной подготовки, организуемой МСП (вслед за предшествующим этапом, как, например, в случае с Коста-Рикой, связанным с привлечением инвестиций в сельское хозяйство и текстильную промышленность). Образованная рабочая сила поддержала как процесс привлечения ПИИ в высокотехнологичные отрасли, так и процесс приобретения профессиональных навыков. В настоящее время Вьетнам приступает к осуществлению стратегии приобретения навыков, основанной на интенсивном использовании ПИИ. Республика Корея с самого начала сделала выбор в пользу применения более автономной стратегии приобретения профессиональных навыков в ходе производственной практики на национальных предприятиях. Научно-технический потенциал расширялся благодаря импортированию капитальных товаров и обучению на основе методов обратного инжиниринга, импортирования

несистематизированных научно-технических знаний, например, общедоступных публикаций, и приема на работу иностранных консультантов и инструкторов. Однако, с учетом возрастающей сложности технологий, эта страна также сделала упор на ПИИ с целью совершенствования своей базы технических знаний. Предприятия и страна в целом создали потенциал для диверсификации и развития торговли путем инвестирования во все возрастающей степени в нетрадиционные сектора и участия в международной торговле.

322. *Отраслевой подход к созданию потенциала.* Отраслевой подход к индустриализации был принят на вооружение Республикой Кореей, Сингапуром, Ирландией и Коста-Рикой, хотя и на различных этапах их процесса развития. Коста-Рика в 80-х годах и Ирландия в 90-х годах начали определять секторы, где местные первоначальные условия предполагали наличие потенциала для высоких темпов роста. Республика Корея и Сингапур определили на начальной стадии процесса развития стратегические секторы с высоким потенциалом в области приобретения профессиональных навыков для поступательного движения по приобретению знаний и получению больших доходов. Отраслевые стратегии обеспечивают основу для их стратегий в области повышения квалификации. Например, Сингапур, Ирландия и Гонконг (Китай)создали отраслевые органы для мониторинга изменений в соответствующих секторах, включая влияние глобализации, новых технологий и методов управления. Они оценивали, как эти изменения воздействовали на спрос на профессиональные навыки, а затем передавали эту информацию в системы центров повышения квалификации кадров.

323. *Новаторский подход к повышению профессиональной квалификации.* В политике в области образования и профессиональной подготовки в достигших успеха странах, начавших с опозданием процесс развития, прогнозировались будущие потребности в квалифицированной рабочей силе с тем, чтобы обеспечить своевременное предложение квалифицированных кадров, необходимых для достижения целей страны в области развития. Проблема заключается в том, чтобы развить у стран способность создавать непрерывный цикл образования и инноваций и разрабатывать активную стратегию, которая интегрирует науку, технологию и процесс приобретения знаний в промышленную, торговую и инвестиционную политику, проводимую в целях экономического и социального развития.

324. В Республике Корее правительство разработало механизм поэтапного расширения системы формального образования и профессиональной подготовки в соответствии с запланированным промышленным развитием. Для того, чтобы преодолеть отставание по времени между осуществлением инвестиций в развитие профессиональных навыков и накоплением профессиональных знаний и практического опыта, правительство разработало и проводит политику, нацеленную на прогнозировании спроса на квалифицированную рабочую силу. Кроме того, на каждом этапе процесса развития молодые люди направлялись в соответствии с правительственной политикой для прохождения обучения в рамках специальных программ подготовки. В прошлом переход к созданию отраслей промышленности с более высокой добавленной стоимостью осуществлялся при отсутствии острой нехватки квалифицированной рабочей силы, но с недавнего времени можно наблюдать случаи использования квалифицированной рабочей силы не по специальности (Cheon, 2008). В Ирландии прогнозирование потребностей в рабочей силе проводится с 60-х годов. Цель заключается в том, чтобы своевременно предоставлять работникам, предприятиям и учебным заведениям данные о будущих потребностях в квалифицированной рабочей силе. Как описывается ниже в тематическом исследовании по Ирландии, ею была разработана на уровне современных требований институциональная основа для сбора и обработки данных о будущем спросе на квалифицированную рабочую силу и ее предложении и для быстрого учета этой информации в мероприятиях по профессиональной подготовке (Shanahan and Hand, 2008).

## 5.2. Координация политики в области повышения квалификации кадров с экономической политикой

325. Политика и стратегии в области повышения квалификации кадров должны координироваться и тесно увязываться с промышленной, торговой, технологической, макроэкономической и природоохранной политикой с целью придания процессу развития устойчивого и динамичного характера (как показано в центральном сегменте иллюстрации 5.1). Управление этим процессом является сложным делом, и все большее признание получает тот факт, что рыночные силы и частное предпринимательство, а также правительства и учреждения должны играть в этой области важную роль (Rodrik, 2004, с. 2). В частности, социальный диалог представляет собой эффективный механизм управления процессом координации.

326. *Проблемы, связанные с информацией, побудительными стимулами и координацией, и возникающие в результате нарушения рыночного механизма требуют вмешательства со стороны государства*. Предприятия должны инвестировать средства в открытие рентабельных видов деятельности и поиск новейших технологий для производства конкретной продукции в рамках местной экономики. Первые инновационные фирмы могут не получить полного возврата средств, которые они инвестировали в обучение и новые открытия, поскольку, по мере того, как ценность их открытия становится очевидной, другие фирмы также имитируют их усилия, но с меньшими затратами, ввиду того, что они извлекают пользу из обучения на опыте первооткрывателей. Правительственная политика и государственные учреждения должны создавать для предпринимателей стимулы для инвестирования средств в процесс «открытия» – например, путем сохранения на прежнем уровне арендной платы фирмы в течение ограниченного периода времени – с тем, чтобы инициировать осуществление социально значимого объема инвестиций в процесс поиска и содействовать развитию нетрадиционных областей (Hausmann and Rodrik, 2003).

327. Возникают также проблемы в области информации, поскольку работодатели, принимающие на работу квалифицированных работников, должны быть в состоянии точно определить характер и уровень квалификации, которой работники обладают. Учреждения могут сократить эти риски путем оказания содействия в определении и оценке профессиональных навыков заслуживающим доверия образом и путем эффективной передачи информации работодателям и рынку труда.

328. Координация процесса внедрения новых технологий или диверсификации производства путем охвата новых промышленных секторов мероприятиями по повышению квалификации может оказаться перспективным, но сложным делом. Инвестиции только в человеческий капитал привели бы к уменьшению показателя возмещения издержек на приобретение профессиональных навыков (большее число квалифицированных работников, но необязательно создание рабочих мест для них). С другой стороны, увеличение только объема передачи технологий, без наличия должным образом подготовленных работников и управляющих, вряд ли будет носить устойчивый характер, и оно могло бы иметь даже негативные последствия для процесса развития за счет усиления неравенства доходов, если только привилегированные сегменты общества получают соответствующую подготовку (Mayer, 2001). Проблемы в области координации можно решать при помощи политики и учреждений, которые 1) выравнивают стимулы работникам, предприятиям и государственному сектору для инвестирования средств в дополнительные виды профессиональных знаний и навыков; и 2) содействуют развитию сотрудничества между различными поставщиками услуг по повышению квалификации для создания согласованных и логически последовательных процессов обучения.

329. *Более того, с учетом рисков, связанных с «неэффективным государственным вмешательством»,* Лалл (Lall) (2000) и Родрик (Rodrik) (2004) указывают, что правительствам необходимо тщательно разрабатывать институциональные соглашения и

контролировать результативность деятельности. Правительственная политика и усилия по координации могут оказаться неэффективными ввиду отсутствия информации, технических навыков или благого управления. Кроме того, вмешательство правительства зависит от политической конъюнктуры или коррупции или соблазну «выявить победителей», а не содействовать процессу, основанному на принципах рыночной экономики.

330. Поэтому политика и практические меры должны быть сосредоточены не на результатах инвестиционной деятельности, которые, по определению, неизвестны заранее, а на рациональном осуществлении политического процесса. «Мы должны беспокоиться о том, как мы создаем среду, в которой заинтересованные стороны частного и государственного секторов совместно решают проблемы производственной сферы, причем каждая сторона изучает возможности и трудности, с которыми сталкиваются другая сторона ...» (Rodrik, 2004, с. 3.). Риски, связанные с коррупцией, конъюнктурным поведением и стремлением получить односторонние преимущества необходимо свести к минимуму в рамках этого процесса.

331. *Институциональная основа играет ключевую роль в удовлетворении потребностей в информации и координации* в целях эффективного управления динамикой развития, и в интеграции новаторского процесса повышения квалификации. Тщательно разработанные институциональные учреждения содействуют развитию сотрудничества между государственным и частным секторами, собирают информацию о целях, тенденциях и «узких местах» и распределяют ответственность за принятие решений. Они поощряют и поддерживают усилия предприятий, учреждений в области образования и профессиональной подготовки, а также научно-исследовательских институтов, направленные на направление инвестиций в развитие знаний и технологий и в «открытие» продуктов и процессов, хорошо известных на мировых рынках, которые можно производить у себя в стране. (Lall, 2000; Rodrik, 2004). И наконец, эти учреждения содействуют поведению, основанному на принципах сотрудничества и поддержки, и помогают согласовывать различные интересы отдельных лиц и организаций, оказывая таким образом поддержку осуществлению процесса реформ в экономике и в системе образования и профессиональной подготовки.

332. *Национальная концепция развития* может предоставлять странам возможность интегрировать процесс повышения квалификации в обширные процессы национального развития. Повышение квалификации играет важную роль в национальных стратегиях развития, пяти- или десятилетних национальных стратегиях и планах, национальной политике в области занятости, стратегиях сокращения масштабов бедности (ССБ) и страновых программах достойного труда (СПДТ). Они являются основными механизмами разработки и осуществления национальных целей в области развития в целом и реализации трехсторонних обязательств в отношении сокращения дефицита достойного труда, в частности. Процессы ССБ и СПДТ, используемые для разработки этих стратегий, предназначены для того, чтобы отразить процесс участия организаций работников и работодателей, в рамках которого устанавливается приоритетность потребностей, и увязываются с этими стратегиями национальные бюджеты и помощь в целях развития.[6]

333. Широкое распространение, которое в настоящее время получили эти процессы, не в последнюю очередь благодаря тому значению, которое им придают организации системы ООН, Всемирный банк и двухсторонние доноры, создает благоприятную возможность для интеграции процесса повышения квалификации в более широкие программные цели, например, для оказания содействия развитию частного сектора, ускорения темпов роста ключевых секторов экономики или распространения преимуществ,

[6] Обзор деятельности МОТ, направленной на расширение возможностей организаций работников и работодателей участвовать в процессах ССБ на национальном уровне, см. МОТ, 2007l.

связанных с экономическим ростом, на социально неблагополучные регионы и группы населения внутри стран (как это предлагается в главе 4).

334. Эти национальные процессы также обеспечивают институциональную основу координации политики, проводимой государственными учреждениями. Это потенциально важное преимущество для политики в области повышения квалификации, в рамках которой ответственность за образование, профессиональную подготовку, информацию о рынках труда, службы трудоустройства, профессиональную ориентацию лиц, выходящих на рынок труда, пособия по безработице и службы переподготовки для сокращенных работников и т.д. распределена между многими министерствами, ведомствами и учреждениями на национальном уровне и между аналогичными учреждениями на уровне провинций и регионов.

335. *Социальный диалог* с целью координации процесса повышения квалификации с национальной стратегией развития и прогнозирование потребностей в квалифицированной рабочей силе и системы информации о рынках труда с целью обеспечения своевременного определения потребностей в профессиональных навыках являются двумя исключительно важными инструментами эффективного развития перспективных профессиональных навыков.

### 5.2.1. Роль социального диалога

336. Социальный диалог является весьма важным инструментом процесса преодоления отставания. Для создания социального потенциала процесса обучения, инноваций и производительности необходимо нечто большее, чем изменение менталитета людей и установление между ними доверительных отношений. Это требует установления базирующихся на институциональной основе доверительных отношений между учреждениями, ведомствами и другими организациями, работающими в системе ПТО, в сфере научных исследований и в системе производства (Brown, 1999).

337. Сотрудничество посредством социального диалога позволяет установить институциональные отношения в области профессиональной подготовки и тем самым укрепляет доверие в рамках производственных отношений и помогает правильно понять значение побудительных стимулов. Учреждения вырабатывают правила поведения, которые, в случае их соблюдения, создают закономерности и обеспечивают предсказуемость в поведении социальных партнеров, правительств, учреждений и других участвующих в этом процессе организаций. Благодаря ровности поведения, основанного на принципах сотрудничества, учреждения и организации с течением времени завоевывают себе репутацию в отношении поведения, которого от них ожидают (Dasgupta, 2000). Этот процесс, может способствовать предотвращению крайних ситуаций, позволять избегать неправильного применения побудительных стимулов посредством погони за рентой и принимать соответствующие коррективные меры.

338. *Социальный диалог также играет ключевую роль в процессах, направленных на реформирование системы ПТО,* и в формировании национальных стратегий повышения квалификации (Ishikawa, 2003). Процессы реформирования становятся успешными посредством осуществления диалога, поскольку положение всех участников «выравнивается», и они прилагают усилия к достижению единых целей. Именно *в рамках этого процесса*, меняются традиционные роли и функции государственного образования, поставщиков услуг в области повышения квалификации, а также учреждений рынка труда, и возникают новые функции, приспособленные для достижения успеха в реализации стратегии (Bird, 2006). Южная Африка представляет собой наглядный пример того, как социальный диалог приводит к успешной разработке национальной стратегии повышения квалификации. Участие социальных партнеров в процессе разработки и осуществления национальной стратегии повышения квалификации считается одним из важных факторов успеха (вставка 5.2).

339. Социальный диалог отражает потребности и чаяния его участников. Его актуальность возрастает, поскольку он обеспечивает возможность ознакомиться с самыми разными мнениями. Поэтому назрела необходимость расширения участия женщин, представителей меньшинств, пожилых и молодых работников в структурах и механизмах социального диалога. Было установлено, что незначительное число женщин на руководящих постах в представительных органах является фактором, сдерживающим процесс обеспечения гендерного равенства в национальных стратегиях повышения квалификации.[7]

**Вставка 5.2**
**Социальный диалог в процессе повышения квалификации кадров в Южной Африке**

Национальная стратегия повышения квалификации была разработана в период с августа 2003 г. по февраль 2005 г. в процессе интенсивного сотрудничества между правительственными учреждениями и организациями работодателей и работников. Этот процесс включал консультации, оценку, научные исследования и обмен информацией и внесение поправок. Правительство сыграло центральную роль в качестве инициатора процесса социального диалога и главного арбитра национальной стратегии повышения квалификации, которая составила часть национального процесса реформирования системы профессиональной подготовки. Высший исполнительный орган в стране – Канцелярия вице-президента – координировала процесс реформ и обеспечивала участие социальных партнеров. Тесные политические связи между правящей партией в правительстве и занимающей доминирующее положение профсоюзной федерацией привели к осуществлению тесного сотрудничества, которое создало широкую базу для взаимодействия в осуществлении национальных стратегий повышения квалификации.

Процесс социального диалога осуществлялся на национальном уровне под управлением органа, предусмотренного в соответствии с законодательством – Национальным органом по вопросам повышения квалификации – в который входят представители правительственных органов, организаций работодателей, профсоюзов, поставщиков услуг в области образования и профессиональной подготовки и, наконец, сообщества (представляющего «группы с особыми интересами»). Это способствовало успешной координации действий. В результате осуществления этого процесса, стратегия получила всеобщую поддержку, когда она стала реализовываться в феврале 2005 г. на национальном, отраслевом и региональном уровнях и в трудовых коллективах, деловых кругах и профессиональных сообществах.

Источник: Bird, 2006.

### 5.2.2. Своевременное определение потребностей в сфере квалификации кадров: методологии, подходы и системы

340. Своевременное определение потребностей в квалифицированной рабочей силе является важным элементом новаторских стратегий повышения квалификации, поскольку это связывает будущие потребности рынка труда с системами повышения квалификации. Это помогает уменьшить неопределенность в отношении будущего спроса на квалифицированную рабочую силу, усиливая тем самым стимулы для работников и работодателей к инвестированию средств в свою профессиональную подготовку. Это помогает готовить работников к изменяющемуся спросу на квалифицированную рабочую силу и поддерживать на должном уровне потенциал к трудоустройству и занятость. На уровне экономики, это сокращает масштабы использования квалифицированной рабочей силы не по специальности и предотвращает возникновение нехватки

[7] Посетите сайт http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes для получения дополнительной информации в отношении гендерного равенства и социального диалога (январь 2008).

рабочей силы и «узких мест» в области развития и роста. Страны разработали целый ряд различных подходов и методов для определения потребностей в квалифицированной рабочей силе и распространения и использования информации.

341. *В подходах, основанных на количественных прогнозах, используются модели экономической статистики* для анализа макроэкономических данных из национальных счетов; они используют данные обследований рабочей силы в целях прогнозирования долгосрочных тенденций на рынках труда на национальном и региональном уровнях. На основе этих подходов, основанных на принципах нисходящего анализа, прогнозируются национальные показатели роста, производительности, предложения рабочей силы, участия на рынке труда, рабочего времени и других макроэкономических переменных. Для каждого сектора прогнозируются изменения в спросе на специалистов или на уровень занятости в каждой профессии, и анализируются последствия для изменений в сфере образования, профессиональной подготовки и профессиональных навыков.

342. В моделях заблаговременного прогнозирования, разработанных в 60-х и 70-х годах, был принят «подход, основанный на учете потребностей в рабочей силе», принятый ОЭСР. Их единственная цель заключалась в том, чтобы формировать политику в области планирования министерств образования и процессы планирования трудовых ресурсов и развития людских ресурсов. Многие развитые и развивающиеся страны во всех регионах применяли эти подходы до 80-х годов. Однако подход, основанный на планировании трудовых ресурсов, оказался негибким, жестким и слишком ограниченным в плане формирования рынка труда и системы повышения квалификации во все более динамично развивающемся мире. Кроме того, у него имелось множество методологических недостатков (Neugart and Schömann, 2002).

343. В результате появились новые модели прогнозирования, которые рассчитаны на среднесрочную/долгосрочную перспективу (от трех до десяти лет), используют значительно более сложные методы прогнозирования, предоставляют информацию более многочисленной группе потенциальных пользователей и учитывают динамичные тенденции. Хотя эти передовые модели по-прежнему страдают методологическими недостатками и другими недочетами, ряд развитых стран и стран со средним уровнем доходов используют этот метод для того, чтобы делать регулярные прогнозы в отношении тенденций на рынках труда (вставка 5.3) (Neugart and Schömann, 2002).

**Вставка 5.3**
**Прогнозирование потребностей в квалификации кадров в Нидерландах**

В Нидерландах используется очень сложный подход в области прогнозирования. С 1989 г. Исследовательский центр в области образования и рынка труда (ROA) при университете Маастрихта подготавливает прогнозы каждые два года, и уже были разработаны восемь графиков колебаний. Эта модель прогнозирует для каждой профессии темпы роста потребностей путем анализа тенденций в отношении изменений в структуре занятости. Она не прогнозирует уровни занятости для данного типа образования, и последовательно интегрирует виды взаимодействия факторов предложения и спроса и динамичные виды воздействия, такие как регулирование рынка труда и технологические виды воздействия на профиль квалификаций данных профессий. Информация распространяется на рынках труда с целью улучшения процесса выбора людьми форм образования и профессий, а также развития процесса разработки политики в области образования, экономики и рынка труда.

Источник: Cörvers and Hensen, 2007; Cörvers and de Grip, 2002.

344. *Кроме того, многие страны разработали качественные подходы* к определению потребностей в квалифицированной рабочей силе на краткосрочную и среднесрочную перспективу. В отличие от моделей количественного прогнозирования, использующих макроэкономические данные, при помощи этих подходов собираются и анализируются данные и информация, получаемые в ходе обследований предприятий, из публикуемых в СМИ объявлений о вакансиях и от групп экспертов заинтересованных сторон и т.д. Германия в значительной степени опирается на качественные подходы и разработала комплексный подход, в котором социальные партнеры являются основными участниками (вставка 5.4).

**Вставка 5.4**
**Своевременное определение потребностей в квалификации кадров и их распределении в Германии: сеть «FreQueNz»**

В 1999 г. федеральное правительство и социальные партнеры в рамках союза в поддержку создания рабочих мест, организации профессиональной подготовки и повышения конкурентоспособности, приняли резолюцию, направленную на совершенствование процесса своевременного определения потребностей в новых видах профессиональных навыков и квалификации. Эта система определяет потребности в квалификации на федеральном, отраслевом, региональном и местном уровнях и сочетает различные методы и подходы. В ней отдается предпочтение краткосрочной качественной информации об изменениях в потребностях рынка труда. Она объединяет различные организации, учреждения и сети; социальные партнеры (DGB-Германская конфедерация профсоюзов и KWB-Организация немецких работодателей в поддержку профессионально-технического обучения), Федеральный институт по вопросам профессионально-технического обучения (BIBB), учебные заведения, организации в области профессионального образования и подготовки и научно-исследовательские учреждения объединены в сеть «FreQueNz» в целях своевременного определения потребностей в квалификации. Данные об изменяющихся потребностях в квалифицированной рабочей силе широко распространяются среди политических структур, социальных партнеров, государственных служб занятости, исследовательских учреждений, организаций в сфере образования и подготовки и других ассоциаций. Информация о потребностях в квалифицированной рабочей силе преобразуется в данные о конкретных потребностях в квалификации и используется Федеральным институтом (BIBB) для определения новых видов квалификации.

345. Многие европейские страны в настоящее время сочетают методы количественного и качественного анализа в целях более эффективной координации процесса повышения квалификации (Strietska-Ilina, 2007) Системы информации о рынках труда СИРТ (LMIS) во многих европейских и преодолевающих отставание странах координируют сбор, обработку, хранение, поиск и распространение информации о рынках труда (Mangozho, 2003). Подразделения по анализу ИРТ, иногда называемые обсерваториями рынков труда, предназначены для того, чтобы предоставлять обновленную информацию о тенденциях и динамике развития отраслевых и профессиональных потребностей в квалифицированной рабочей силе и о новых профессиях и видах квалификации, которые возникают в связи с технологическими и экономическими изменениями. К группам пользователей этой информацией относятся директивные органы в области планирования, образования, экономического развития и министерства труда, организации работодателей и работников, предприятия, учреждения в области профессиональной подготовки, государственные службы занятости, а также студенты, работники и лица, ищущие работу.

346. *Успешно преодолевающие отставание страны, в частности, Сингапур, Ирландия, Гонконг (Китай) и Республика Корея применяют отраслевой подход к определению профессиональных навыков и потребностей в подготовке в целях развития*

(Shanahan and Hand, 2008; Cheon, 2008; Powell, 2007). В рамах трехсторонних процессов выявляются стратегические сектора для развития. Правительственная политика и институциональные соглашения увязывают промышленную и инвестиционную политику с про-цессом повышения квалификации путем проведения отраслевых анализов потребностей в профессиях и квалификации. К подходам, используемым в этом процессе, относятся анализ рынка труда, обследования компаниями учреждений, обратный поток качественной информации от заинтересованных сторон и специальные исследования межотраслевых вопросов. Отраслевые органы: 1) осуществляют мониторинг изменений в своих секторах, включая влияние глобализации, изменяющейся технологии, новых методов управления, 2) анализируют, как эти изменения влияют на спрос на профессиональные навыки и 3) оценивают, в какой степени каждый из секторов обладает необходимыми специалистами для оказания поддержки осуществлению экономических изменений. Соответствующие министерства включают информацию о будущих потребностях в квалифицированной рабочей силе в процессы обучения и профессиональной подготовки, например, путем увеличения числа учебных центров и учреж-дений, предоставления грантов для организации подготовки в необходимых областях профессиональных знаний или устранения стимулов для подготовки в низкоприоритетных областях или сферах, в которых спрос на рабочую силу снижается.

347. *Развивающиеся страны зачастую сталкиваются с трудностями в организации и обслуживании СИРТ по нескольким причинам.* Во-первых, практика использования ИРТ для формирования основанных на спросе систем повышения квалификации недостаточно хорошо понимается во многих странах с переходной экономикой и развивающихся странах. Во-вторых, многие страны сталкиваются с огромными трудностями в области производства основных видов статистических данных о рынках труда, которые лежат в основе информации о рынках труда, таких как обследования домашних хозяйств или обследования рабочей силы. В-третьих, между учреждениями существует слабое взаимодействие, которое необходимо для обеспечения того, чтобы продукты ИРТ были заслуживающими доверия и актуальными. Отсутствие сотрудничества приводит также к неэффективному распределению получаемой информации (Sparreboom, 2001).

348. Стратегия повышения квалификации Южной Африки (представленная во вставке 5.2 выше), включает создание информационного подразделения по вопросам повышения квалификации. Это подразделение использует различные подходы для определения потребностей в профессиональных навыках, включая основной анализ рынка труда, группы экспертов заинтересованных сторон на национальном и отраслевом уровнях и более современный эконометрический анализ будущих потребностей в профессиональных навыках. Это подразделение находится в составе Министерства труда, которое также руководит процессом реализации новой стратегии повышения квалификации, так что накопление и распространение информации о рынках труда могло бы быть тесно увязано с потребностями директивных органов и заинтересованных сторон (Sparreboom, 2004).

349. Опыт показывает, что эффективные системы информации о рынках труда могут быть разработаны и усовершенствованы в развивающихся и развитых странах путем:

- адаптации ИРТ к потребностям различных пользователей;
- диверсификации источников ИРТ и использования различных учреждений государственного и частного секторов;
- сочетания количественных и качественных видов ИРТ;
- определения областей многоцелевого применения информации и обеспечения необходимыми данными эрудированных пользователей ИРТ;
- поощрения постоянного усовершенствования процесса сбора данных;

- оценки полезности ИРТ;
- оказания политической и институциональной поддержки.

### 5.2.3. Тематическое исследование: координация процесса повышения квалификации кадров в целях устойчивого и динамичного роста в Ирландии

350. С середины 90-х годов в Ирландии наблюдается чрезвычайно высокий рост производительности, занятости, заработной платы и национального дохода. В течение 80-х годов она приняла концепцию развития и выработала общее понимание, в соответствии с которыми получил признание тот факт, что на основе высоких уровней образования и профессиональной подготовки страна могла развить профессиональные навыки, которые обеспечили рост производительности и масштабов инновационной и предпринимательской деятельности и стимулировали занятость. Ирландский национальный план развития и 10-летнее соглашение о социальном партнерстве *На пути к 2016 году* составляют основу процесса разработки национальной политики (Shanahan and Hand, 2008). Политика Ирландии в области развития профессиональных навыков, индустриального развития, рынков труда и научных исследований является в значительной степени носит скоординированный характер благодаря сети взаимосвязанных организаций и *институциональной основы*, которая позволяет обеспечить согласованность политики в различных программных областях. Социальные партнеры выступают в роли важных источников информации, консультантов и движущих сил этого процесса.

351. *Политика в области обучения и профессиональной подготовки координируется на министерском уровне* Департаментом образования и науки (ДОН), который регулирует процесс планирования, разработки и создания общеобразовательных учебных заведений и учреждений профессионально-технического обучения через посредство Комитетов по вопросам профессионально-технического обучения или Органа по вопросам высшего образования. Департамент предприятий, торговли и занятости (ДПТЗ) отвечает за профессиональную подготовку работников предприятий и повышение квалификации рабочей силы и, через посредство своего национального трехстороннего Органа по вопросам занятости и профессиональной подготовки (ОЗПП), он координирует осуществление Ирландской программы ученичества и непрерывного профессионально-технического обучения для рабочей силы, включая программу профессиональной подготовки для безработных.

352. *В рамках новаторской политики в области повышения квалификации будущий спрос на профессиональные навыки* приводится в соответствие с их предложением благодаря прогнозированию потребностей в профессиональных навыках и применению системы информации о рынках труда. В 1997 году Группа экспертов по прогнозированию будущих потребностей в профессиональных навыках была учреждена правительством с целью осуществления мониторинга всех секторов экономики страны и определения существующего дефицита в квалифицированной рабочей силе и ее нехватки в будущем. Группа экспертов Совета включает представителей правительственных департаментов, социальных партнеров, научно-исследовательских кругов и органов образования и профессиональной подготовки. Эта сеть обеспечивает эффективные каналы для сбора информации и рекомендаций от всех заинтересованных сторон в секторе экономики, а также для распространения информации, полученной при помощи системы определения потребностей в профессиональных навыках, в соответствующих программных областях, будь то политика в области НИОКР, промышленность, рынок труда или повышение квалификации.

353. Группа экспертов, совместно с Органом по вопросам занятости и профессиональной подготовки (ОЗПП), который отвечает за оказание услуг в области профессиональной подготовки и занятости, «преобразует» информацию, предоставляемую

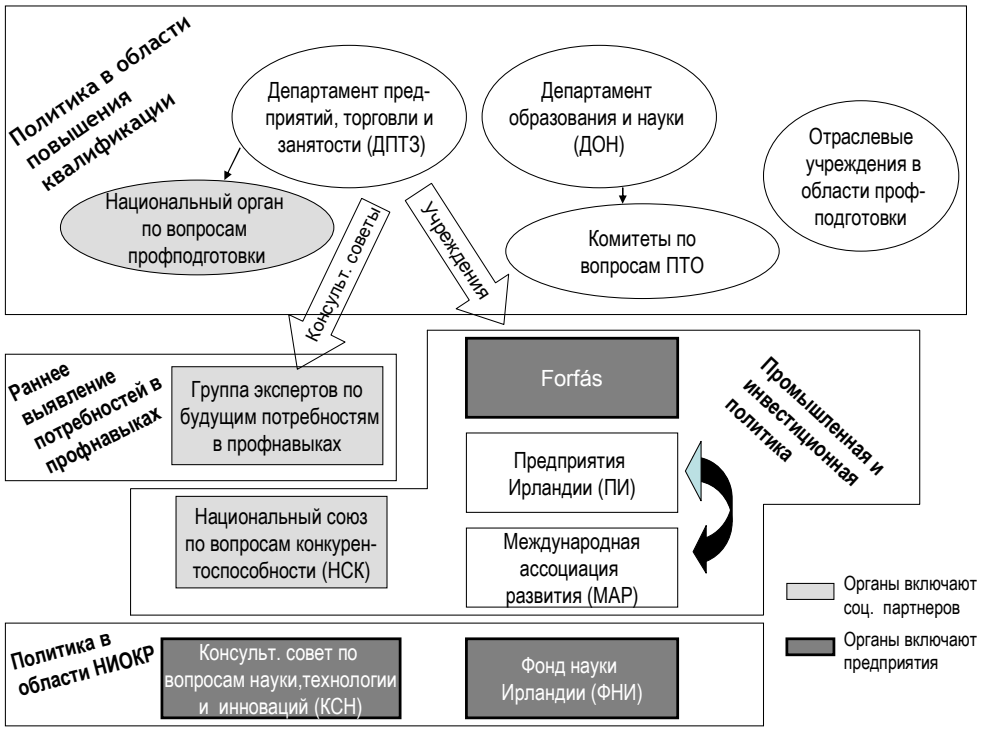
системой определения потребностей в профессиональных навыках, в процесс повышения квалификации. Группа экспертов оказывает консультативную помощь министерствам по вопросам образования и по вопросам занятости и торговли (соответственно, ДПТЗ и ДОН), содействуя при этом согласованию политики в системе повышения квалификации. Подразделение по вопросам гендерного равенства в рамках национального плана развития было также частью институциональной структуры, оказывая содействие, например, в получении информации о гендерном равенстве в области профессиональной подготовки и о разделении профессий по половому признаку; оно предоставляло данные о мужчинах и женщинах, проходящих профессиональную подготовку, обучение и финансируемую компаниями подготовку и предлагало пути расширения доступа к профессиональной подготовке и занятости и снижения уровня сегрегации в этой области.[8]

354. *Институциональная основа содействует осуществлению координации в стране многими другими путями* (обобщенными на иллюстрации 5.3). Учреждения по оказанию содействия развитию национальных предприятий (Предприятия Ирландии) и по привлечению ПИИ (МАР (Международная ассоциация развития), Ирландия) действуют под эгидой Национального консультативного органа по вопросам предприятий, торговли, науки, технологии и инноваций (Forfás) в целях содействия передаче профессиональных навыков и технологий от иностранных компаний местным предприятиям. Национальный союз по вопросам конкурентоспособности (НСК), включающий представителей многих учреждений, социальных партнеров и внешних экспертов, определяет отрасли промышленности с высоким потенциалом роста (такие как биотехнология и ИКТ) и изучает технологии и профессиональные навыки, необходимые для поддержания их роста. Консультативный совет по вопросам науки, технологии и инноваций (КСН) оказывает консультативную помощь по вопросам реализации правительственной стратегии в области науки и технологии и программы научных исследований, которые Фонд науки Ирландии (ФНИ) осуществляет на практике. Forfás выполняет роль органа, способствующего координации усилий в области научных исследований, развития предприятий и стимулирования иностранных инвестиций и обобщающего всю эту информацию для системы повышения квалификации (Shanahan and Hand, 2008).

355. В заключение следует отметить, что *в основе успеха, достигнутого Ирландией, лежит новаторская и скоординированная политика*. В настоящее время страна стремится привлекать иностранные инвестиции в наукоемкие отрасли промышленности и развивать сектора по производству биопрепаратов и оказания международных финансовых услуг. Политика и учреждения формируют базу профессиональных знаний и соответствующую документацию, создают потенциал в области НИОКР, и обеспечивают подготовку высокообразованного персонала и поддержку внедрению передовых технологий. Учреждения, предназначенные для своевременного определения потребностей в профессиональных навыках, передачи информации учреждениям по профессиональной подготовке и содействия организации профессиональной подготовки на предприятиях, способствуют созданию динамичного отраслевого процесса развития. Социальный диалог, в частности на национальном уровне, играет центральную роль в процессе повышения квалификации и его координации.

[8] С фактическими данными можно ознакомиться на сайте http://www.ndpgenderequality.ie (январь 2008).

**Иллюстрация 5.3: Координация политики в Ирландии**




356. В заключение следует отметить, что повышение квалификации может стать мощным катализатором процесса изменений. Для реализации этого потенциала, политика в области повышения квалификации должна быть составным компонентом масштабных национальных стратегий в целях развития для того, чтобы подготовить рабочую силу и предприятия к новым возможностям и применять активный подход к реагированию на эти изменения. Результаты анализа стран, достигших весьма значительных успехов в проведении и поддержании на должном уровне динамичных процессов развития, показывают, что эффективная политика в области повышения квалификации создает потенциал для внедрения новых технологий и диверсификации видов экономической деятельности, обеспечивает непрерывный процесс обучения, который увязывается с возможностями роста и приоритетами и создает учреждения для сбора и распространения информации, которая помогает предвидеть тенденции и приводить в соответствие спрос на профессиональные навыки с их предложением. Координация усилий, организаций, заинтересованных сторон, учреждений в области профессиональной подготовки, работодателей и работников требует определенной степени институционального совершенства, которое, в свою очередь, требует ведения социального диалога.

# Приложение

## Сопоставление данных об образовании по странам, преодолевающих отставание, с контрольной группой[9]

| | ВВП н.д.с. ППС 2000 в пост. ценах в долл. США[1] | Начальное образование (%)[2] | Продолжительность школьного обучения (в среднем) |
|---|---|---|---|
| **Ирландия 1975** | **9.840** | **96,50** | **7,09** |
| **Контрольная группа** (невзвешенный средний показатель) | **11.010** | **78,62** | **4,85** |
| *Аргентина* | *11.132* | *93,40* | *6,30* |
| *Греция* | *12.432* | *84,80* | *5,91* |
| *Португалия* | *8.997* | *64,10* | *2,77* |
| *Южная Африка* | *9.625* | *61,40* | *4,55* |
| *Испания* | *12.861* | *89,40* | *4,74* |
| **Коста-Рика 1975** | **5.681** | **88,30** | **5,14** |
| **Контрольная группа** (невзвешенный средний показатель) | **5.718** | **66,33** | **3,79** |
| *Алжир* | *4.834* | *33,50* | *2,01* |
| *Бразилия* | *5.560* | *73,10* | *2,99* |
| *Мексика* | *6.474* | *72,00* | *3,93* |
| *Никарагуа* | *5.298* | *73,00* | *4,61* |
| *Перу* | *12.861* | *89,40* | *4,74* |
| *Уругвай* | *6.171* | *91,90* | *6,20* |
| **Республика Корея 1960** | **1.226** | **56,20** | **4,25** |
| **Контрольная группа** (невзвешенный средний показатель) | **1.268** | **34,24** | **1,81** |
| *Доминиканская Республика* | 1.302 | 64,70 | 2,70 |
| *Гондурас* | 1.398 | 43,10 | 1,87 |
| *Гаити* | 1.055 | 9,80 | 0,78 |
| *Таиланд* | 1.078 | 63,10 | 4,30 |
| *Шри-Ланка* | 1.378 | 72,90 | 3,94 |
| *Гана* | 1.300 | 20,50 | 0,97 |
| *Либерия* | 1.230 | 10,60 | 0,67 |
| *Мозамбик* | 1.230 | 14,50 | 0,48 |
| *Тунис* | 1.343 | 9,00 | 0,61 |
| **Вьетнам 1990** | **1.153** | **86,80** | **3,84** |
| **Контрольная группа** (невзвешенный средний показатель) | **1.204** | **41,00** | **2,41** |
| *Конго* | *1.292* | *60,40* | *5,13* |
| *Центральноафриканская Республика* | *1.267* | *37,10* | *2,35* |
| *Кения* | *1.124* | *65,10* | *3,65* |
| *Гвинея-Бисау* | *1.002* | *22,80* | *0,65* |
| *Непал* | *1.036* | *24,50* | *1,55* |
| *Руанда* | *1.036* | *43,60* | *2,10* |
| *Судан* | *1.674* | *34,10* | *1,64* |

[1] Источник: Всемирный банк, Показатели мирового развития (без Республики Кореи).

[2] Начальное образование и продолжительность школьного обучения (в среднем). Данные из источника: Barro, Robert J. and Jong-Wha Lee (2000). International Data on Educational Attainment: Updates and Implications. CID Working Paper No. 42. Data Tables: http://www.cid.harvard.edu/ciddata/barrolee/appendix_data_tables.xls (24/11/2007).

[9] Страны (зачерн.) – страны, преодолевающие отставание. Страны в контрольных группах (курсив) отобраны по аналогичным уровням ВВП на душу населения. Год выбран с учетом периода, когда страна, преодолевающая отставание, приступила к индустриализации, привлечению новейших технологий, диверсификации экономической деятельности и обеспечению роста. В таблице показано различие между соответствующими странами и сопоставимыми группами с точки зрения начального образования и средней продолжительности школьного обучения.

# Глава 6

## Политика в сфере профессиональных навыков в ответ на глобальные преобразования: технология, торговля и климатические изменения

> Возможность устроиться на работу означает «потенциал человека в использовании возможностей … для получения достойной работы и закрепления на ней, достижения прогресса на предприятии и на различных рабочих местах, а также преодоления проблем, вызванных изменениями в технологии и условиях на рынке труда». [Рекомендации 195, п. 2 d)]

357. С точки зрения глобальной перспективы, мощные и взаимосвязанные силы приводят в действие процесс изменений на рабочих местах и на рынках труда. Стремительные изменения в технологиях (в частности, в ИКТ) и их глобальное распространение, а также увеличение объема торговли, прямых иностранных инвестиций и возросшая конкуренция на международных рынках и, с недавнего времени, изменение климата и безотлагательная необходимость в более эффективном управлении энергоресурсами и отходами, обладают потенциалом приводить к коренным изменения в экономических системах во всех регионах мира (МОТ, 2006a; МОТ, 2007k).

358. В настоящей главе рассматриваются вопросы о том, как политика в области повышения квалификации может эффективно содействовать управлению процессом изменений в экономике, вызванных внешними факторами, с учетом трех современных глобальных движущих сил процесса изменений, таких как *технология, торговля и изменение климата*. Двоякая цель заключается в том, чтобы суметь воспользоваться возникающими возможностями для повышения производительности, уровня занятости и ускорения развития при одновременном сокращении издержек для работников и предприятий, которые подвергаются неблагоприятному воздействию глобальных изменений. Поэтому в данной главе рассматриваются все три задачи политики, представленные в главе 1: сочетание потребностей в новых видах квалификации со спросом на них; содействие адаптации к новым условиям и снижение связанных с этим процессом издержек; обеспечение динамичного процесса развития.

### 6.1. Создание социального потенциала в целях преодоления технологического отставания

359. Технологический прогресс и развитие профессиональных навыков должны быть неразрывно связаны друг с другом, поскольку профессиональные навыки и технические знания влияют на технологические изменения, процесс инноваций и диверсификацию. В Глобальной программе занятости отмечается, что мощная база развития профессиональных навыков содействует росту производительности и занятости, позволяя предприятиям с большей легкостью подниматься вверх по производственно-сбытовой цепочке.

360. В то время, как развитые страны расширяют технологические границы, развивающиеся страны движутся в направлении этих границ (ЮНКТАД, 2007, с. 6). *Процесс имитации предусматривает осуществление инвестиций в нетрадиционные секторы и применение новых технологий для более широкого круга различных видов экономической деятельности.* Стремление к более сложной и диверсифицированной структуре производства приведет к росту производительности, конкурентоспособности на международных рынках в расчете на долгосрочную перспективу и доходов.

361. *Нынешний этап технологических изменений характеризуется высокой степенью взаимодополняемости между технологией и профессиональными навыками*. Это означает, что профессиональные навыки и технологии должны совершенствоваться одновременно с целью обеспечения устойчивого роста производительности и развития. Для технологических изменений также характерен акцент на совершенствование профессиональных навыков благодаря нескольким факторам:

- квалифицированные работники более восприимчивы к новым знаниям и смелее внедряют новые технологии; даже простое применение на практике существующих технологий требует минимального уровня общего образования и профессиональной подготовки рабочей силы (Всемирный банк, 2003);
- наличие квалифицированных работников создает для фирм побудительные мотивы для развития технологий, требующих интенсивного применения профессиональных навыков (Acemoglu and Pischke, 2001);
- основные инженерные, научно-исследовательские и управленческие навыки являются необходимыми на более высоких уровнях развития технологии (Beaudry and Patrick, 2005).

362. Уровень профессиональных навыков и знаний населения, качество образования и профессиональной подготовки и структура навыков являются важными факторами, определяющими способность общества овладевать технологиями, как отечественными, так и иностранными (Zachmann, 2008). Хотя все развивающиеся страны совершенствуют свою базу профессиональных знаний и навыков, процесс создания социального потенциала является весьма неравномерным в различных странах и регионах. В настоящем разделе уровни и системы образования и профессиональной подготовки в разных странах и регионах увязываются с уровнем и типом технологий, которые они заимствуют и внедряют.

### 6.1.1. Прочная база для развития общих и основных навыков

363. На раннем этапе технологического развития важно достигнуть минимального уровня образования населения. Прочная общеобразовательная основа, в сочетании с относительно низкой заработной платой, помогла некоторым развивающимся странам привлечь инвестиции в трудоемкие отрасли с низким уровнем квалификации, такие как швейная и обувная промышленность.

364. Однако, структура обрабатывающей промышленности в большинстве стран Африки к югу от Сахары, включает первичную переработку природного сырья и производство простых потребительских товаров, предназначенных для местных рынков (ЮНКТАД, 2003). Во многих странах занятость сосредоточена в сфере мелкой торговли. Уровень формального базового образования является весьма низким, а средний уровень грамотности среди взрослого населения (в возрасте 15 лет и старше) составляет лишь 61 % (ЮНЕСКО, 2007). Как отмечалось в главе 2, в неформальной экономике во многих странах Африки наиболее распространенное средство передачи профессиональных навыков – неформальное профессиональное обучение – не позволяет молодым людям изучать современные технологии. В настоящее время ряд стран проводит политику модернизации системы неформального профессионального обучения, включая совершенствование процесса приобретения как технических навыков, так и теоретических знаний (например, Бенин, Гана, Мали, Сенегал и Того).

365. *Основные навыки, такие как умение обслуживать клиентов, навыки общения, коммуникабельность и языковые навыки* имеют важное значение для привлечения и внедрения новых ИКТ. В деятельности по оказанию бизнес-услуг и обработке данных, например, в телефонных информационных центрах и службах обработки документации, применение самых современных коммуникационных технологий сочетается с использованием труда работников средней квалификации. Техническое содержание работы является сравнительно простым, но работникам требуются языковые знания, а также навыки общения и коммуникабельность. Страны восточной части Карибского бассейна воспользовались возможностью, связанной с появлением новых рынков услуг для того, чтобы сделать первый шаг по пути создания экономики знаний, направляя дешевую рабочую силу средней квалификации в сферу услуг по обработке данных об экспорте. Сочетание превосходных телекоммуникационных технологий с использованием специалистов по ИТ средней квалификации со сравнительно низкой заработной платой привлекло в эти островные страны многие компании США (ПРООН, 2005, с. 61).

366. Таким образом, широкая основа для развития базовых навыков помогает странам привлекать низкотехнологичные производства, но также обеспечивает «обучаемость» рабочей силы. Широко распространенные базовые и основополагающие профессиональные навыки, которые облегчают процесс непрерывного образования и обучения, служат катализатором процесса перехода к видам деятельности с более высокой добавленной стоимостью.

### 6.1.2. Сфера охвата, структура и качество среднего образования

367. Сфера охвата и качество среднего образования и профессионально-технического обучения играют важную роль в создании социального потенциала для достижения технического прогресса и обеспечения промышленного развития. Коста-Рика, Ирландия и Республика Корея осуществили значительные инвестиции в среднее образование в целях содействия индустриализации. Когда в 1973 году Ирландия вступила в Европейский союз, она получила крупные субсидии от Европейского фонда, который инвестировал значительные средства в проведение реформы среднего образования в целях обеспечения массового обучения людей на ступени среднего образования. Коста-Рика постоянно осуществляла инвестиции в развитие образования и повышение квалификации, и с 1948 года она обладает возможностью предоставлять бесплатное, обязательное и всеобщее образование до девятого класса средней школы включительно, за счет средств, сэкономленных в результате упразднения вооруженных сил (Monge Naranjo, 2008). Позднее это помогло привлечь высокотехнологичные промышленные предприятия, например, в области электроники и средств программного обеспечения (Te Velde, 2005; Shanahan and Hand, 2008).

368. Многие страны Азии развивали систему среднего образования в период с 1960 по 2000 годы в то время, как они переходили от более низкого к более высокому уровню технологии и диверсификации. В отличие от них, многие латиноамериканские страны сосредоточили свои усилия на развитии высшего образования, что привело к высоким средним показателям продолжительности обучения в школе, но не создало структуру распределения образования, которая усиливает широкий по охвату населения социальный потенциал, необходимый для преодоления технологического отставания. Например, средний уровень образования является одинаковым в Малайзии и Панаме – 7,9 лет школьного обучения, но в Малайзии 43% населения в возрасте старше 15 лет имеют среднее образование, по сравнению с 29% в Панаме. По мнению Гарретта (Garrett) (2004, с. 13), относительно низкие показатели в области среднего образования не позволили многим латиноамериканским странам получить доступ к сложным технологиям и обеспечить их внедрение.

369. Кроме того, было установлено, что знание математики и основ других наук является важным элементом процесса перехода к экономике знаний. Расширение базы

научных знаний, по-видимому, оказывает большее экономическое воздействие, чем создание небольших групп ученых очень высокой квалификации, работающих в области научных исследований и разработок (Всемирный банк, 2003).

### 6.1.3. Технические, профессиональные и научно-исследовательские навыки

370. Техническое обучение и профессиональная подготовка на ступени среднего и высшего образования имеют исключительно важное значение для внедрения более сложных и совершенных технологий. Переход от простых технологий к технологиям средней сложности и высоким технологиям требует осуществления значительных инвестиций в развитие профессиональных и технических навыков и в высшее образование по техническим дисциплинам. В Республике Корее и Сингапуре профессиональное обучение и техническая подготовка на ступени среднего образования сыграли решающую роль в переходе экономики от трудозатратных и простых технологий к передовым технологиям на начальном этапе процесса индустриализации (см. вставку 6.1).

**Вставка 6.1**
**Профессионально-техническое обучение и подготовка кадров в Республике Корее и Сингапуре**

В Республике Корее профессиональное обучение и техническая подготовка сыграли решающую роль в переходе экономики от трудоинтенсивных отраслей обрабатывающей промышленности с низким и средним уровнями квалификации к передовым технологиям, тяжёлой и химической промышленности. В соответствии с масштабным планом экономического развития, разработанного в 60-х гг., правительство распространило систему базового образования на основную общеобразовательную школу, закрепило профессиональную подготовку на ступени среднего образования посредством создания профессионально-технических училищ и учредило колледжи с двухгодичным курсом обучения для расширения системы технического образования на ступени высшего образования. Кроме того, оно предвидело возникновение нехватки квалифицированной рабочей силы и создало государственную систему неформальной профессиональной подготовки при Министерстве труда с целью увеличения числа квалифицированных ремесленников и рабочих. Широкомасштабное стимулирование развития тяжёлой и химической промышленности в 70-х гг. осуществлялось наряду с дальнейшим расширением системы формального и неформального профессионального обучения и уделением первоочередного внимания научным и инженерным дисциплинам в колледжах с двухгодичным курсом. В дополнение к этому, принятый в 1974 году Закон о специальных мерах в области профессиональной подготовки требовал от компаний с численностью работающих, превышающей 500 человек, обучить 15% их рабочей силы.

В Сингапуре профессиональное обучение и техническая подготовка сыграли столь же важную роль на этапе индустриализации. Усилия Сингапура по переходу в секторы с более высокой добавленной стоимостью в середине 70-х годов сопровождались мерами по приданию среднему образованию профессионально-технической направленности, созданию совместных двухсторонних технических институтов с Германией, Японией и Францией и учреждению Фонда повышения квалификации, который первоначально использовался для финансирования процесса повышения квалификации работников и развития способностей работодателей в области профессионально-технического обучения. При содействии своего Совета по профессиональной подготовке и производственному обучению, созданного в 1970 г., Сингапур учредил ряд программ по повышению квалификации тех работников, которые уже входили в состав рабочей силы. Всеобъемлющая цель заключалась в оказании поддержки укреплению и диверсификации производственной базы экономики и в обеспечении того, чтобы движение в направлении создания форм производства с более высокой добавленной стоимостью не сдерживалось из-за наличия несоответствий в области обучения и подготовки рабочей силы.

Источники: Osman Gani, 2004; Powell, 2007; Cheon, 2008.

371. Успешное наращивание потенциала Индией, Ирландией, Израилем и Коста-Рикой в сфере глобального производства средств программного обеспечения и ИТ во многом объясняется наличием большого числа специалистов, обладающих соответствующими профессиональными навыками и знаниями, в частности, наличием имеющихся в большом количестве выпускников инженерно-технических учебных заведений (Arora and Gambardella, 2004). Эти страны были подготовлены к изменениям и смогли воспользоваться появившимися глобальными возможностями. Это позволило Коста-Рике и Ирландии оказать целевую поддержку МСП посредством своих агентств содействия осуществлению инвестиций и быстро обучить своих работников профессиональным навыкам в области ИКТ, необходимым для привлечения ПИИ. Кроме того, например, в Ирландии и Израиле, приток квалифицированных мигрантов (в том числе возвращающихся мигрантов) способствовал увеличению числа специалистов в этих странах, обладающих соответствующими профессиональными навыками в области ИТ.

372. На сегодняшний день Китай, Индия и Республика Корея являются тремя ведущими странами с точки зрения общей численности контингента технических специалистов с высшим образованием, и уже в 1995 году на эти страны приходилось 44% численности контингента технических специалистов развивающихся стран (ЮНКТАД, 2003). Республика Корея имеет самый высокий в мире показатель доли населения, занятого в сфере инжиниринга и других технических дисциплин. Эта мощная база профессиональных навыков на высоком техническом уровне была создана с целью подготовки процесса перехода к экономике знаний.

373. Профессиональные навыки в области НИОКР становятся важными по мере того, как страны перенимают и внедряют все более сложные технологии. Наукоемкие секторы являются самыми динамичными с точки зрения их «потенциала познания». По мере того, как технологии становятся более сложными, усиливается необходимость в НИОКР с целью мониторинга, внедрения и адаптации технологий, снижения расходов по передаче технологий, а также приобретения технологий, к которым нелегко получить доступ по лицензии. Республика Корея и Сингапур уже вложили значительные средства в развитие потенциала НИОКР, чтобы подготовить переход к экономике знаний, а Ирландия недавно стала сосредоточивать усилия на проведении НИОКР с целью перехода в секторы с более высокой добавленной стоимостью. Расходы Китая на НИОКР, в виде процентной доли от ВВП, возросли с 0,7% в 1997 году до 1,1% в 2002 году (ЮНИДО, 2005, с. 63). Это отражает стратегию Китая, одновременно направленную как на диверсификацию обрабатывающей промышленности путем внедрения технологий средней сложности, так и на преодоление отставания в разработке самых современных технологий в отдельных секторах и осуществление перехода к экономике знаний.

374. Внутри стран технологические изменения могут по-разному влиять на мужчин и женщин. Профессиональная сегментация по гендерному признаку может увековечить цифровой или технологический разрыв. Поляризация уровней квалификации между элитной группой высококвалифицированных в техническом отношении специалистов и более многочисленным контингентом универсальных или временных работников со средней технической квалификацией, прошедших незначительную профессиональную подготовку, может препятствовать осуществлению процесса подготовки женщин к трудоустройству в новых отраслях или овладению новыми профессиями. Технологические изменения зачастую приводят к тому, что менее квалифицированная рабочая сила становится излишней. Если женщины заняты, в основном, на менее квалифицированных видах работ, то они в относительно большей степени подвержены как количественному, так и качественному воздействию технологических изменений (Biasiato, 2007). С другой стороны, роль мужчин и женщин не может быть совершенной разной в новых технологических областях. Женщины, которые начинают работать в этих

областях, имеют определенное преимущество, поскольку им не придется опровергать представление о том, что они вторгаются в область, которая считалась «мужской работой».

## 6.2. Обеспечение максимальных преимуществ и сведение к минимуму издержек, связанных с торговлей и инвестициями

375. Все возрастающее внимание со стороны МОТ и других международных организаций уделяется вопросам торговли, иностранных инвестиций, занятости и развития. Например, в 2006 году МОТ провела совместное исследование со Всемирной торговой организацией по вопросам торговли и занятости (МОТ/ВТО, 2007). Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации (2004, п. 275) отметила, что «все страны, которые извлекли пользу из глобализации, осуществили значительные инвестиции в свои системы образования и профессиональной подготовки».

### 6.2.1. Профессиональные навыки и технология в целях обеспечения конкурентоспособности

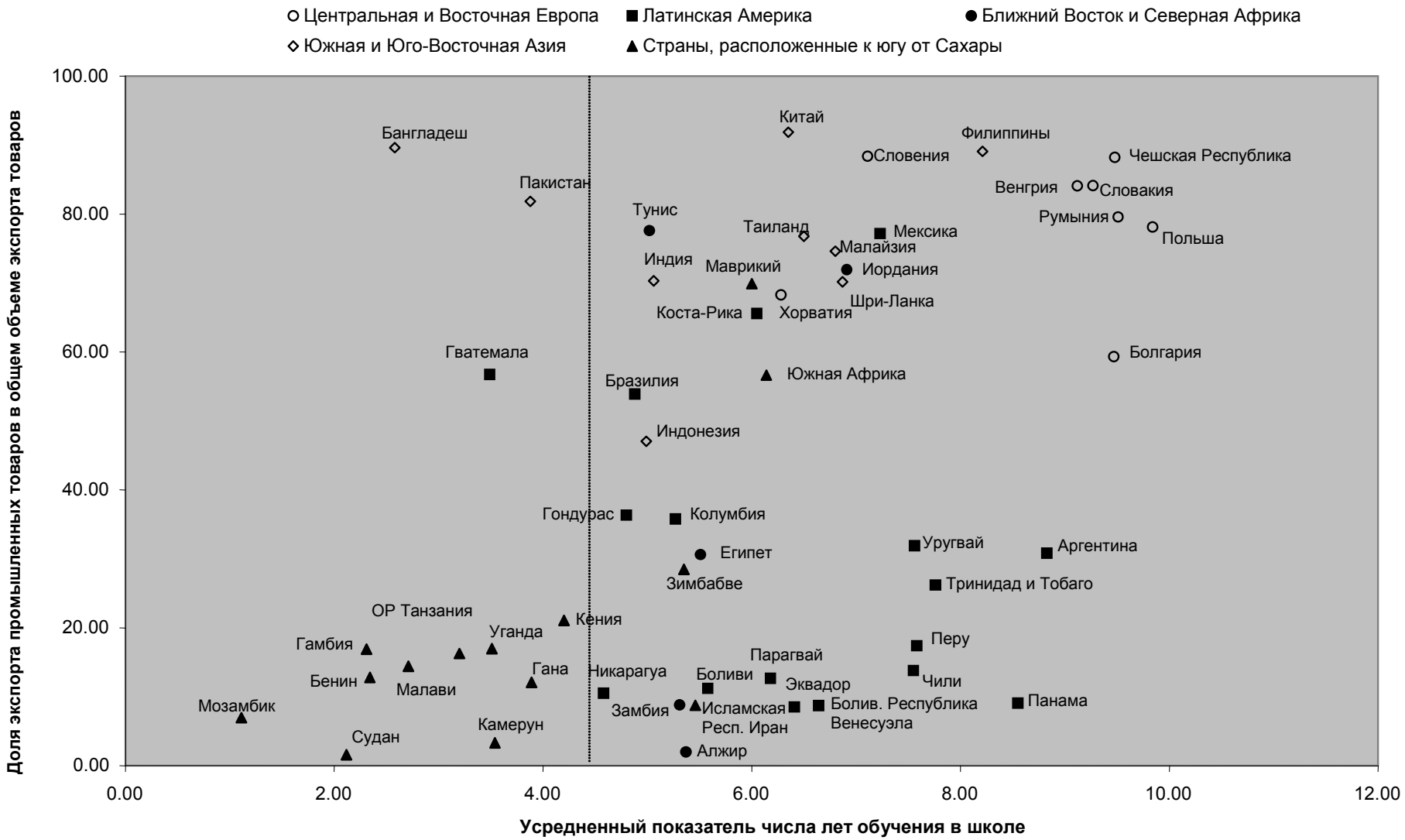
376. Выгоды, полученные от торговли, не являются простым остаточным эффектом открытости торговли. Многие страны сталкиваются со значительными ограничениями «со стороны предложения» и стремятся развивать социальный потенциал, чтобы иметь возможность извлечь выгоду из торговли и воспользоваться глобальными возможностями с тем, чтобы инициировать и поддерживать на должном уровне динамичный процесс развития. Посредством этого динамичного процесса страны создают новые сравнительные преимущества. Они усиливают свои производственные мощности, свою способность использовать открывающиеся возможности в области торговли и свой потенциал реагирования на изменения. При наличии мощного социального потенциала экономики могут воспользоваться возникающими возможностями на международных рынках и получить выгоды от торговли. Социальный потенциал, технологическое развитие и диверсификация путем охвата нетрадиционных видов экономической деятельности помогают подготовить экономики стран к тому, чтобы воспользоваться возможностями и потенциалом, предоставляемыми торговлей.

377. На иллюстрации 6.1 страны сгруппированы в соответствии с их показателями в сфере образования и экспорта промышленных товаров. В Африке затраты на рабочую силу в час являются самыми низкими в мире, как и средний уровень образования: большинство стран не участвует в процессе глобального роста объема экспорта промышленных товаров и диверсификации размещения производственных объектов. Эти страны сгруппированы в левом нижнем углу иллюстрации.

378. На иллюстрации показано, что взаимозависимость между объемами экспорта промышленных товаров и уровнями образования (измеряемая в усредненных показателях числа лет обучения в школе лиц старше 15 лет) является особенно сильной в странах Азии и Центральной и Восточной Европы. Из этого следует, что по мере того, как эти страны инвестируют средства в образование и профессиональную подготовку, они развивают профессиональные навыки для создания структур по диверсификации экспорта и повышения конкурентоспособности на международных рынках.

379. Однако, среди группы латиноамериканских стран доля экспорта промышленных товаров является низкой, а усредненный показатель числа лет обучения в школе – высоким. Отсутствие взаимозависимости свидетельствует о том, что развитие образования и профессиональных навыков в большинстве латиноамериканских стран не создает достаточного социального потенциала, необходимого для диверсификации экспорта и повышения конкурентоспособности на международных рынках.

**Иллюстрация 6.1. Образование и экспорт промышленных товаров**




Источник: Всемирный банк, 2007, Barro and Lee, 2000.

### 6.2.2. Повышение способности адаптироваться

380. Три подхода к повышению квалификации приобретают все более важное значение при подготовке к торговле и при реагировании на ее воздействие: внешняя помощь, меры социальной защиты и социальный диалог.

381. *i) Внешняя помощь:* Имеются фактические данные о том, что доступ на глобальные рынки не приводит сам по себе к стимулированию инвестиций в создание нового потенциала в области предложения квалифицированных кадров в менее развитых странах (Stiglitz and Charlton, 2006). Многие страны не имеют ресурсов для инвестирования в развитие человеческого капитала, знаний, информации, учреждений и инфраструктуры в целях устранения внутренних барьеров на пути развития торговли. Недавняя *инициатива «Помощь в интересах торговли»* (*Aid for Trade – AfT)* направлена на предоставление более значительного объема помощи менее развитым странам в целях усиления потенциала в области торговли и повышения уровня *готовности к торговле* (ОЭСР/ВТО, 2006 и 2007).

382. В июле 2006 года, Целевая группа ВТО определила сферу охвата инициативы «Помощь в интересах торговли», которая включает:

- *торговую политику и правила торговли*, в том числе подготовку официальных торговых представителей, институциональную и техническую поддержку в целях содействия соблюдению торговых соглашений и внедрения и соблюдения правил и норм;
- *расширение торговли*, включая стимулирование инвестиций, информационные услуги и подготовку с целью создания институционального потенциала и потенциала предприятий, учреждение служб поддержки предпринимательства, содействие организации сетей предприятий государственного и частного секторов, электронную торговлю или анализ рынков;
- *создание производственных мощностей,* ориентированных на развитие частного сектора и МСП. Программы профессиональной подготовки в этом контексте обычно осуществляются под руководством учреждений по оказанию содействия развитию торговли или предприятий;
- *связанную с торговлей инфраструктуру*;
- *связанные с торговлей корректировочные меры*.

383. На концептуальном уровне, в рамках инициативы «Помощь в интересах торговли» основной акцент до сих пор делался на создании физической инфраструктуры и устранении ограничений, «связанных с предложением», при этом меньшее значение придавалось развитию социального потенциала, необходимого для получения выгод от торговли. Уделение внимания координации политики в области развития образования и повышения квалификации, с одной стороны, и политики в области развития технологии и внедрения новшеств, с другой стороны, явилось бы дополнительным полезным направлением деятельности в этой области. В частности, необходимо учитывать роль технологического потенциала – его создания и совершенствования и его воздействия *на конкурентоспособность в области экспорта и на сокращение масштабов бедности*.[1]

384. *ii) Социальное обеспечение:* Торговая политика вызывает изменения в профессиональной структуре занятости. В то время, как секторы, выпускающие продукцию на экспорт, будут развиваться, другие секторы, теряющие конкурентоспособность в

[1] В *Докладе 2007 года о наименее развитых странах* (ЮНКТАД, 2007, с. 181) делается вывод о том, что «важность физической инфраструктуры, безусловно, признается, но развитие технологического потенциала в значительной степени игнорируется. Это серьезное упущение, которое необходимо устранить».

связи с увеличением объема импорта, вероятно, будут приходить в упадок. *Связанные с торговлей корректировочные меры и всеобъемлющие системы социальной защиты могут облегчить переход с одной работы на другую и снизить социальные издержки, связанные со свертыванием рабочих мест.* Внешняя помощь в целях оказания содействия в разработке политики и создании учреждений по согласованию потребностей работников в социальном обеспечении с потребностями работодателей в гибкости являются еще одним направлением деятельности в рамках программы «Помощь в интересах торговли».

385. В недавнем исследовании ОЭСР (2005 г.) утверждается, что работники, уволенные в связи с открытостью торговли, в большей степени подвергаются неблагоприятному воздействию, чем работники, которые потеряли свою работу из-за технологических или структурных изменений или из-за макроэкономического замедления темпов развития экономики. Они, как правило, являются безработными более продолжительные периоды времени и больше теряют в заработках при устройстве на новое место работы. Работники, занятые в приходящих в упадок секторах, как правило, являются более пожилыми, менее образованными и обладают профессиональными навыками, специфичными для их основной специальности и данной отрасли. Если восстановление на работе в той же отрасли является маловероятным, то технические и профессиональные навыки, а также подразумеваемые специфичные для отрасли способности утрачивают свою ценность на рынке труда.

386. Однако адресный характер социального обеспечения и подготовка работников в связи с потерей ими рабочих мест в связанных с торговлей случаях является трудным делом даже в развитых странах, как это показала Программа помощи по адаптации торговли в Соединенных Штатах Америки и других развитых странах. Это еще в большей степени относится к развивающимся странам. Общие и постоянно действующие системы социального обеспечения, в сочетании с активной политикой в области рынка труда, могут оказывать более благоприятное воздействие, чем временные или узкоспециализированные механизмы (Kletzer and Rosen, 2005). Кроме того, непрерывное образование является своего рода страховкой от безработицы в том смысле, что оно помогает поддерживать на должном уровне перспективы работников в сфере трудоустройства в случае потери рабочего места.

387. *iii) Социальный диалог*: Либерализация торговли происходит одновременно с обострением конкуренции на внутренних и международных рынках. *Социальный диалог продемонстрировал свою эффективность в качестве действенного инструмента устранения разногласий в отношении того, как получить максимальные преимущества и свести к минимуму связанные с торговлей издержки*. Работники стремятся найти в профессиональной подготовке источник безопасности и продвижения по службе. Предприятия стремятся к повышению гибкости и совершенствованию своей способности реагировать на (международные) рынки, которые становятся все более конкурентными и динамичными. Правительства стремятся повысить конкурентоспособность на международных рынках и усилить технологическое развитие, региональное развитие, справедливость и социальную интеграцию (Schömann et al., 2006). Эти различные программы оказывают огромное воздействие на системы профессиональной подготовки во время процесса изменений, реформ и структурных преобразований (Heyes, 2007; Nübler, 2008b).

388. В Германии, например, интересы компаний, связанные с модернизацией производства в качестве реакции на глобальные изменения, вступили в конфликт с интересами работников в отношении прохождения ими профессиональной подготовки с целью обеспечения занятости. Договоры с компаниями были предметом обсуждения между работодателями и советами предприятий с целью внедрения методов коллективной работы как новой формы организации труда и систематической подготовки рабочей силы посредством профессионального обучения. Это привело к повышению

производительности на предприятиях. Работники обсуждали размеры компенсационных выплат за прохождение непрерывной подготовки с целью обеспечения возможностей трудоустройства в данной компании и на внешних рынках труда (Nübler, 2008b). Аналогичным образом, в Австрии социальный диалог помог управлению процессом структурной перестройки в металлургической промышленности путем создания фонда, который вырабатывал совместные решения для переподготовки и социальной защиты работников. Интересы предприятий и экономики учитывались посредством сохранения и развития местных людских ресурсов в целях обслуживания вновь возникающих секторов и приспособления к новым технологиям. В других примерах демонстрируется эффективность социального диалога в течение продолжительных периодов изменений в технологиях и на рынках (вставка 6.2 в отношении Сингапура) и на международном, а также национальном или отраслевом уровнях (вставка 6.3 в отношении розничной торговли).

**Вставка 6.2**
**Возможности трудоустройства и регулирование рынков труда в Сингапуре**

В Сингапуре Агентство по повышению квалификации рабочей силы (АПКРС) является центральным органом по координации всех вопросов, связанных с человеческим капиталом. Оно расширяет возможности трудоустройства работников путем обучения нескольким специальностям и переподготовки. В расчете на долгосрочную перспективу, цель заключается в том, чтобы оказывать помощь работникам в сохранении рабочих мест путем поддержания на должном уровне современных профессиональных навыков и сотрудничать с работодателями в целях совершенствования методов развития людских ресурсов в рамках системы, содействующей развитию непрерывного обучения. Программы профессиональной подготовки нацелены как на молодых, так и на более пожилых работников и приспособлены к потребностям работающего населения посредством осуществления Плана совместной подготовки взрослых работников и Инициативы в области обучения взрослых работников. В рамках Инициативы в области обучения унифицированным профессиональным навыкам организуются курсы переподготовки и повышения квалификации посредством программы, осуществляемой в определенные часы в течение рабочего дня, по вечерам и выходным дням.

Кроме того, АПКРС обеспечивает работникам возможность официально подтвердить полученные ими профессиональные и технические навыки, которые они приобрели вне официальной системы школьного обучения. Это способствует признанию их профессиональных навыков, их «востребованности» при смене места работы и расширению возможностей трудоустройства. В рамках Программы переподготовки рабочей силы для новой экономики действует Программа скоростного обучения, которая позволяет работникам получить свидетельства за короткое время путем прохождения интенсивного курса обучения. Частные учреждения, такие как Сингапурский институт управления, Сингапурская ассоциация профессиональной подготовки и развития и Сингапурский институт по вопросам развития людских ресурсов также организуют дипломированные курсы с целью совершенствования профессиональных навыков работников.

Профсоюзы вносят вклад в обучение и подготовку своих членов при помощи программы переквалификации, которая была учреждена в секторе обрабатывающей промышленности и которая потом была расширена с целью оказания поддержки работникам, проходящим переподготовку в секторе услуг. Кроме того, Национальный конгресс профсоюзов инициировал создание Фонда образования и подготовки с целью оказания финансовой поддержки организации около 40 курсов подготовки по вопросам, связанным с ИТ и делопроизводством. Предприятия вносят вклад в развитие профессиональных навыков рабочей силы посредством уплаты Сбора за повышение квалификации в размере 1% от общей суммы заработной платы работников и могут потребовать возмещения расходов на профессиональную подготовку от Фонда повышения квалификации (ФПК).

Источники: Leggett, 2007; Osman-Gani, 2004; Wong, 2001.

**Вставка 6.3**
**Приведение навыков работников розничной торговли в соответствие с новыми технологическими требованиями**

Розничная торговля является отраслью, где самые сильные и конкурентоспособные фирмы давно перешли на новые технологии. С технологией радиочастотной идентификации (РЧИ) связывают надежды на то, чтобы революционизировать операции в цепочках поставок и магазинов розничной торговли. Свойства РЧИ, связанные со способностью непрямой видимости и ее уникальное качество присвоения серийных номеров в значительной степени усиливают контроль за этими операциями. На Трехстороннем совещании МОТ в 2006 г. (Трехстороннее совещание по социальным и трудовым последствиям более широкого использования передовых технологий в розничной торговле, Женева, 18-20 сентября 2006 г.) был сделан вывод о том, что эти технологии увеличили производительность, повысили качество обслуживания потребителей и сделали торговлю более конкурентоспособной; кроме этого они создали хорошие возможности трудоустройства для работников с различными уровнями образования, подготовки и квалификации.

Содействуя, однако, повсеместной автоматизации функций, требующих низкой квалификации, технологии РЧИ, как ожидается, сократят существенную часть нынешней рабочей силы сектора. Многим из этих работников, возможно, будет трудно перейти к выполнению новых функций и адаптироваться к ним без повышения своей квалификации. МОТ проведет глобальный форум (ноябрь 2008 г.) в целях рассмотрения того, как социальный диалог должен сопровождать процесс технологических изменений, содействуя при этом в понимании их влияния на рабочие места, в сведении к минимуму потерь рабочих мест и в максимальном улучшении перспектив в отношении профессиональных навыков и подготовки с целью оказания помощи в трудоустройстве и повышении производительности и конкурентоспособности предприятий.

Источник: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmart06

### 6.2.3. Роль многонациональных корпораций в повышении квалификации кадров и передаче технологии

389. Многонациональные корпорации (МНК) зачастую находятся на переднем краю применения новой технологии. Они также часто являются более капиталоемкими и обладают более квалифицированным персоналом, чем местные фирмы, и им необходимы работники со знанием технических дисциплин, такие как инженеры (Lall, 2000). Многие развивающиеся страны привлекают ПИИ и МНК с намерением связать национальную систему с мировой системой знаний с тем, чтобы развивать неявные профессиональные навыки и создавать переливы технологий. Однако это приобретение знаний не является автоматическим, и во многих менее развитых и наименее развитых странах наблюдались лишь незначительные переливы знаний от МНК (ЮНКТАД, 2007). По-прежнему ведутся дебаты по этому вопросу, и необходимы дополнительные эмпирические исследования для понимания того, как МНК могут наилучшим образом содействовать созданию социального капитала. Трехсторонняя декларация принципов, касающаяся многонациональных корпораций и социальной политики (МОТ, 2006d, с. 4), предусматривает руководящие принципы в адрес МНК, правительств и организаций работодателей и работников в этой области (см. вставку 6.4).

**Вставка 6.4**
**Руководящие принципы, касающиеся подготовки кадров, предусмотренные в Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (МОТ)**

«Правительства в сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами должны разрабатывать национальную политику в области профессионально-технической подготовки и профессиональной ориентации … Именно в этих рамках многонациональные корпорации и должны осуществлять свою политику в области профессиональной подготовки».

«… многонациональные корпорации должны обеспечивать, чтобы их работникам всех уровней в принимающей стране соответствующим образом предоставлялись возможности для получения необходимой профессиональной подготовки, отвечающей нуждам предприятия, а также политике развития данной страны. … Там, где это целесообразно, эта задача должна осуществляться в сотрудничестве с органами власти страны, организациями работодателей и работников и компетентными местными национальными и международными учреждениями».

«Многонациональные корпорации, осуществляющие свою деятельность в развивающихся странах, должны участвовать вместе с национальными корпорациями в программах …, поощряемых правительствами принимающих стран и поддерживаемых организациями работодателей и работников … [цель этих программ должна заключаться] в содействии приобретению работниками специальности и повышению их профессиональной квалификации, а также в предоставлении профессиональной ориентации, а управляться они должны совместно сторонами, которые их поддерживают. Многонациональные корпорации должны, по мере возможности, предоставлять услуги имеющихся в их распоряжении квалифицированных преподавателей для оказании помощи проводимым правительствами программам профессиональной подготовки как свой вклад в национальное развитие».

«Многонациональные корпорации в сотрудничестве с правительствами … должны предоставлять на предприятии как едином целом возможности для расширения опыта для национальных кадров управления в соответствующих областях, таких как трудовых отношения».

390. По данным экспериментального анализа, стратегии включения политики в области привлечения ППИ в стратегии роста за счет экспорта и в стратегии развития оказались более успешными, чем подходы, основанные на замещении импорта, частично из-за более сильных для МНК стимулов передавать навыки принимающей стране и модернизировать ее технологии. Для того, чтобы иметь возможность конкурировать на международных рынках, ориентированные на экспорт фирмы должны иметь стимулы к использованию новейших технологий, процедур контроля за качеством и методов управления (Moran and Wallenberg, 2007). Для МНК также создаются побудительные стимулы к инвестированию средств в профессиональную подготовку своих собственных местных специалистов и руководящего персонала. Это вызывает горизонтальную передачу навыков и технологии между МНК и ее филиалами. Когда отечественные производители образуют часть глобальных сетей и производственно-сбытовых цепочек, МНК должны поддерживать местные источники снабжения и сети предприятий-поставщиков на конкурентоспособном уровне (как на это указано в главе 3). Поэтому они заинтересованы в организации профессиональной подготовки без отрыва и с отрывом от производства для поставщиков, субподрядчиков и заказчиков и в инвестировании средств в высшее образование на основе тесного сотрудничества с университетами, центрами НИОКР и путем создания своих собственных учебных центров.

391. Государственная политика и государственные учреждения играют важную роль в оказании содействия передаче профессиональных навыков и знаний от МНК местным предприятиям путем привлечения ППИ для производства продукции с более

высокой добавленной стоимостью, а также высокотехнологичных и обладающих высококвалифицированным персоналом МНК, и путем создания предприятиям отечественной экономики возможностей для того, чтобы учиться у МНК. Совместные предприятия и сети предприятий в рамках местных групп компаний или в глобальных производственно-сбытовых цепочках могут помочь в установлении сотрудничества между МНК и отечественными предприятиями с целью облегчения процесса передачи знаний и профессиональных навыков. Фирмы могут эффективно проводить обучение кадров и осуществлять передачу технологии благодаря таким сетям образования и инноваций (Zachmann, 2008).

392. Фактические данные, полученные от некоторых крупных стран, в частности Республики Кореи, Китая и Индии, свидетельствуют о том, что создание совместных предприятий между отечественными и международными фирмами в рамках согласованной и ориентированной на экспорт стратегии развития, направленной на преодоление технологического отставания, оказало благотворное воздействие на процесс приобретения знаний на уровне отрасли. Эти страны сначала привлекли МНК в отдельные секторы промышленности, главным образом, путем предоставления доступа на внутренние рынки, и способствовали созданию совместных предприятий в целях содействия приобретению знаний и передаче технологий. В результате, они смогли создать значительный технологический и инвестиционный потенциал и диверсифицировать свою структуру производства и экспорта. Автомобильная промышленность во всех трех странах служит наглядным примером создания системы внутрифирменного и общеотраслевого обучения в сетях, охватывающих международные автомобильные компании, местные сборочные предприятия и местных поставщиков (вставка 6.5).

393. В Африке иностранные инвестиции нацелены, главным образом, на получение доступа к природным ресурсам, что создает ограниченный эффект перелива. Например, инвестиции в горнодобывающую промышленность слабо приникают в отечественную экономику, поскольку они имеют незначительное число рассчитанных на перспективу и обратных связей в экономике принимающих стран. По мнению ЮНКТАД, национальная политика еще не создала рычагов усиления воздействия более значительных потоков ПИИ на процессы укрепления отечественного технологического потенциала или развития отечественных предприятий (ЮНКТАД, 2007, сс. 41-42).

**Вставка 6.5**
**Сети приобретения знаний в автомобильной промышленности Китая и Индии**

Китай и Индия экспортируют широкий ассортимент высокотехнологичных товаров, выходящих за рамки того, что можно было бы ожидать от этих стран с учетом их уровней доходов на душу населения. Их экспортные структуры ориентированы на высокопроизводительные товары. Сети приобретения знаний сыграли исключительно важную роль в развитии этого инвестиционного и продуктивного потенциала.

Индия либерализовала свою автомобильную промышленность в 90-х годах. Государственные компании по сборке автомобилей, такие как «Марути Удиог Лимитед» (MUL), совместное предприятие, созданное индийским правительством и корпорацией «Сузуки Моторс», или частная компания «Татра Инжиниринг энд Локомотив Компани» (TELCO), ведущая отечественная фирма по сборке автомобилей, столкнулись с двумя наборами стандартов, которые они должны были соблюдать:

- международные стандарты качества, установленные глобальными производителями автомобилей, выходящими на рынки Индии;
- стандарты с высокой степенью обязательного применения местных комплектующих и материалов, установленные национальными положениями.

Характерной чертой индийской автомобильной промышленности является то обстоятельство, что ее функционирование зависит от многочисленных небольших компаний-поставщиков, и соблюдение международных стандартов качества оказалось сложной проблемой. В качестве одной из ответных мер, сборочные компании TELCO и MUL установили тесные связи со своими поставщиками и на основе этих связей повысили уровень квалификационной базы своих поставщиков, преобразуя цепочки поставок в цепочку приобретения знаний и навыков, основанную на партнерских и взаимных связях между сборщиками и поставщиками. Эта сеть сформировала общеотраслевой процесс приобретения знаний и обеспечила создание технологических связей и производственного потенциала на отраслевом уровне.

В Китае, с середины 90-х годов, иностранные инвесторы сыграли ключевую роль в создании социального потенциала. «… если Китай приветствовал иностранные компании, то он всегда делал это с целью наращивания отечественного потенциала» (Rodrik, 2006, сс. 7, 18). Иностранные инвесторы должны были создавать совместные предприятия с отечественными фирмами с целью обеспечения передачи технологии. Мощная отечественная производственная база способствовала созданию отечественных цепочек поставок. Развитие отрасли по производству автомобильных запчастей стимулировалось на основе требований в отношении обязательного применения местных комплектующих и материалов. Это вынуждало компании тесно сотрудничать с местными поставщиками в целях обеспечения высокого качества. Существенные знания и навыки были переданы иностранными предприятиями отечественным предприятиям, и сейчас отечественные поставщики первой ступени достигли уровней, близких к международной передовой практике.

Источники: Okada, 2004; Rao, 2004; Rodrik, 2006, сс. 7, 18.

## 6.3. Климатические изменения

394. *Одной из главных движущих сил процесса изменений, наряду с научно-техническим прогрессом и торговлей, является изменение климата*. Устойчивое развитие и интеграция мер по охране окружающей среды с целями экономического и социального развития уже давно стали одним из важных вопросов в национальных и международных дискуссиях в области политики. Экологическая устойчивость является составной частью задачи МОТ в области обеспечения жизнеспособности предприятий.

395. В рамках программы в области обеспечения устойчивого развития изменение климата стало острой проблемой. Уровень и структура занятости и потребности в квалифицированной рабочей силе во многих частях мира будут подвергаться как непосредственному воздействию глобального потепления (особенно в сельском хозяйстве, рыболовстве, туризме и горнодобывающей промышленности), так и воздействию политики, проводимой на уровне общины и на национальном и международном уровнях в целях решения проблем, связанных с изменением климата и его последствиями (Институт мировых ресурсов et al., 2005).

396. Знания и информированность о воздействии изменения климата на занятость и о последствиях этого процесса для развития профессиональных навыков по-прежнему являются ограниченными (Kuhndt and Machiba, 2008). Это служит частичным объяснением того факта, почему «решения по вопросам политики в области климата редко рассматриваются с точки зрения занятости» (ЕКП, 2007, с. 182). Генеральный директор МБТ в своем докладе на Конференции 2007 года (МОТ, 2007k) подчеркнул необходимость проведения исследований с целью определения масштабов и характера процесса преобразования занятости, который будет сопровождать переход к более устойчивым структурам производства и потребления.

397. Уроки, извлеченные из опыта предыдущих процессов перехода, свидетельствуют о том, что процессом перехода необходимо управлять активным образом и что должны предприниматься меры по облегчению регулирования рынков труда, чтобы

максимально использовать возможности для создания новых рабочих мест и решать проблемы, связанные с потенциальной потерей рабочих мест. Было подчеркнуто, что повышение квалификации играет важную роль в этом процессе (МОТ, 2007k).

398. Повышение квалификации имеет отношение как к политике уменьшения эффекта глобальных изменений, так и к адаптационной политике:

- *адаптационная политика* направлена на сокращение негативного воздействия глобального потепления;
- *политика уменьшения эффекта глобальных изменений* направлена на сокращение масштабов самого глобального потепления путем сокращения выбросов парникового газа и создания экономики, основанной на низком потреблении углеродного сырья.

### 6.3.1. Профессиональные навыки в целях повышения адаптационной способности наиболее уязвимых категорий

399. Адаптационные меры должны быть, в первую очередь, нацелены на социальные группы и географические регионы, которые в наибольшей степени уязвимы перед воздействием изменения климата. Малоимущие слои населения в развивающихся странах, которые, в основном, заняты в сельском хозяйстве в тропических, полузасушливых или засушливых районах, и жители районов, расположенных в низменной местности, как правило, подвергаются наиболее сильному воздействию, поскольку их экономическая деятельность и места их проживания в наибольшей степени чувствительны к изменению климата (Abramovitz et al., 2002).

400. Способность осуществлять мониторинг климатических изменений и их воздействия на производственную деятельность на местах является для развивающихся стран первейшей необходимостью. Например, Комиссия по сельскохозяйственной метеорологии Всемирной метеорологической организации содействует укреплению профессиональной структуры и развитию профессиональных навыков подразделений сельскохозяйственной метеорологии в развивающихся странах путем организации профессиональной подготовки и оказания консультативных услуг в целях эффективного обслуживания сельскохозяйственной общины. Эти навыки пользуются высоким спросом в тех случаях, когда изменяющиеся погодные условия вызывают необходимость принятия корректировочных мер в растениеводстве, животноводстве и лесном хозяйстве (Walker, 2005).

401. На уровне сельскохозяйственной деятельности необходимо углублять знания новых технологий селекции и диверсификации сельскохозяйственных культур, а также развивать профессиональные навыки с целью эффективного внедрения технологий и продуктивного использования знаний (Stern, 2007; МГИК, 2007a). Во многих странах Африки и в Бразилии была внедрена система *диверсификации сельскохозяйственных культур* с целью расширения возможностей выбора для фермеров (МГИК, 2007b). Вопросы распространения этих знаний через сельские общины и расширение возможностей использования этих знаний в процессе планирования своего будущего обсуждались в главе 4. В сельском хозяйстве и других подвергнутых негативному воздействию секторах, правительства, социальные партнеры и системы ПТО должны планировать, разрабатывать и осуществлять активные меры, позволяющие работникам, предприятиям и общинам адаптироваться к этим масштабным климатическим изменениям, а государственным органам и международным соглашениям – защищать окружающую среду. Региональные и общинные ответные меры на ограничения на рыбный промысел в районе зависящем от промышленности, дает пример тех форм, которые нужны для расширения возможностей адаптации (вставка 6.6).

**Вставка 6.6**
**Ответные меры на климатические изменения: диверсификация в общинах, занимающихся рыболовным промыслом в Испании**

По данным Европейского союза в Испании насчитывается 11 районов, которые больше все во всем сообществе зависят от рыболовного промысла. Потенциальные потери или сокращение масштабов рыболовства (по причине сокращающихся рыбных запасов и политики в области защиты окружающей среды) заставляет незамедлительно решать вопросы, связанные с развитием и с принятием мер по созданию рабочих мест. Диверсификация предусматривает аквакультуру и новые направления деятельности, не связанные с морским судоходством. Целевые группами являются лица среднего возраста и более пожилые мужчины, научившиеся своей профессии благодаря производственному опыту и имеющие ограниченное образование и подготовку, а также женщины, заинтересованные в получении дополнительных заработков для своих семей. Стратегия, связанная с проведением ответных мер, построена на заинтересованности всех участвующих сторон и институциональных структур, существующих в регионе, например:

*Всеобщий союз работников* в своих ответных мерах определил для себя подающие надежды альтернативы в сфере занятости в рыболовстве в зависимости от географических условий и от проведения профессиональной подготовки и предпочтений соответствующих работников и включил вопросы переподготовки в перечень мер, требующих инвестиций для реализации этих альтернатив.

*Университеты и центры обучения* предлагают свои услуги в форме технологических консультаций, рекомендаций в области управления, пропагандистско-разъяснительных мероприятий и проведения специализированной подготовки по повышению адаптируемости работников.

*ГВИМАТУР* является ассоциацией, работающей в Галиции и состоящей исключительно из трудящихся-женщин, занимающихся сбором моллюсков, шьющих рыболовные сети и осуществляющих их ремонт, которая была сформирована в 2004 г. в результате проведения учебных курсов, субсидированных на счет европейских средств. Эта ассоциация занимается распространением традиционной кустарной морской культуры в южной Галиции, благодаря содействию туризма и соответствующей деятельности, позволяющей женщинам получать дополнительные доходы в «мертвый» сезон или во время сезонного прекращения деятельности. Этот подход стал весьма популярен, благодаря тому, что он позволяет получать дополнительные доходы, а также тому, что благодаря ему обеспечивается защита и уважение ценностей культурного наследия приморского городка Галиции – Камбадоса.

Консолидация и претворение в жизнь идей работников сектора рыболовства требует расширения доступа к технической и финансовой поддержке соответствующих общин со стороны. Различные форумы, сети и мероприятия, позволяющие обмениваться мнениями, играют ведущую роль в обнародовании инициатив и обмене опытом проводимых в других регионах или странах экспериментах и извлечении уроков из проблем и преимуществ различных инициатив.

Источник: www.guimatur.org/main.aspx.

### 6.3.2. Смягчение отрицательных последствий: навыки и способности для так называемых «экологически чистых» видов работ

402. Необходим широкий диапазон новых и разнообразных навыков на профессиональном, техническом и управленческом уровнях в целях сокращения объема выбросов парниковых газов и облегчения перехода к экономикам, основанным на низком потреблении углеродного сырья. Технологии использования возобновляемых источников энергии и энергосберегающие технологии, а также политика и учреждения, стимулирующие переход от видов деятельности, основанных на интенсивном потреблении углеродного сырья, к видам деятельности, основанным на низком потреблении углеродного сырья, повышают спрос на «экологически чистые» виды работ, в то время как

навыки, используемые в так называемых «экологически грязных» видах работ, будут приходить в упадок (Jochem and Madlener, 2003).

403. В разнообразных исследованиях, проводимых, главным образом, в промышленно развитых странах, оценивается потенциальное чистое воздействие на занятость политики смягчения отрицательных последствий.[2] Однако, как и в случае с рассмотренными выше технологиями, для того, чтобы экономики могли реализовать этот потенциал, им необходимы новые, диверсифицированные и более многочисленные навыки (МОТ, 2007k). Сюда входят высокотехнологичные навыки для проведения научных исследований и разработки новых технологий, технические навыки монтажа оборудования, эксплуатации и обслуживания в энергосберегающей строительной индустрии, а также многочисленные базовые профессиональные навыки для оказания поддержки в осуществлении реформ и изменений.

404. Многие страны разрабатывают политику и программы в области профессиональной подготовки для того, чтобы соответствовать профилю «экологически чистых» квалификаций новых или усовершенствованных профессий. В Законе США 2007 года об экологически чистых видах работ предусматривается выделение 120 млн. долл. США в год для обучения работников (и будущих работников) для работ в экологически чистом секторе энергетики в целях разработки, производства, установки, эксплуатации и обслуживания многочисленных инновационных технологий использования возобновляемых источников энергии и энергосберегающих технологий.[3] Новые профессиональные навыки квалифицированных рабочих, архитекторов или инженеров-строителей пользуются все большим спросом в результате появления экологически чистого или энергосберегающего строительства и восстановления объектов в Германии, развитие которых стимулируется «Германским альянсом в поддержку труда и окружающей среды», совместного соглашения между правительством, организациями работодателей, профсоюзами и природоохранными НПО. Частные поставщики услуг в области профессиональной подготовки, университеты, торговые палаты и предпринимательские структуры, такие как региональные ассоциации ремесленников, предприняли ответные меры и разработали программы непрерывного обучения (ЮНЕП, 2007).

405. В Южной Африке процесс преодоления технологического отставания в *секторе использования возобновляемых источников энергии* координируется с программами повышения квалификации. В Белой книге правительства по вопросам использования возобновляемых источников энергии (2003) поддерживается внедрение технологий использования возобновляемых источников энергии (гелиоводоподогревательные системы и биотопливо) с потенциальной возможностью создания 35.000 рабочих мест. Правительство разрабатывает новые профессиональные навыки в сельском хозяйстве, например, с целью выращивания масличных культур для производства биологического дизельного топлива и для солнечного отопления (Visagie and Prasad, 2006). В Китае правительство наметило Национальный план на 2003-2010 годы в области строительства установок для получения биогаза в сельской местности, обеспечивающего новые возможности трудоустройства для многих безработных фермеров в сельских районах. Для того, чтобы устранить дефицит технического потенциала для эксплуатации и обслуживания биореакторов в провинции Шанхси, были организованы 40 курсов подготовки, и к 2005 году свыше 4.000 человек получили национальные свидетельства дипломированных специалистов по производству биогаза (Kuhndt and Machiba, 2007). Продолжаются исследования не только в отношении профессиональных навыков и рынков для биотоплива, но также в отношении его собственных долгосрочных природоохранных издержек и выгод.

[2] См., например, Европейская комиссия, 2005; Альянс «Аполлон », 2004; Kuhndt and Machiba, 2008.

[3] Подробности см. на: http://www-worldwatch.org (октябрь 2007).

406. В *секторе переработки и утилизации отходов* необходимы знания и навыки и социальный потенциал для того, чтобы технически освоить процесс и управлять им, а также разработать новые технологии, в дополнение к технологиям, созданным новыми поколениями проектировщиков и разработчиков продуктов, которые учитывают состав материалов в продуктах. Эти навыки и знания по-прежнему, в значительной мере отсутствуют в учебных программах университетов и учреждений ПТО и в коммерческом и государственном секторах. Япония уделила особое внимание отрасли по утилизации отходов и рециркуляции материалов и разработала национальный план, включая создание потенциала на основе технического сотрудничества и технической помощи в разработке соответствующих систем (правительство Японии, 2005).

407. Необходимы более глубокие знания о воздействии изменения климата на занятость и профессиональные навыки с тем, чтобы правительства и социальные партнеры выработали общие решения, позволяющие отвечать на вызовы, связанные с изменением климата на национальном и отраслевом уровне и на уровне компаний. Приведенные выше примеры свидетельствуют о том, что развитие соответствующих навыков (так называемых экологически чистых профессиональных навыков для экологически чистых видов работ) может активно поддерживать процесс создания новых рабочих мест на основе принятия мер по ослаблению воздействия и адаптации, способствуя тем самым устойчивому развитию. Независимо от успеха позитивных инициатив, будут усиливаться требования оказывать содействие затронутым работникам, нуждающимся в переподготовке, и помогать наиболее уязвимым работникам в развивающихся странах в повышении уровня их профессиональной подготовки для реагирования на локальные последствия изменения климата.

408. В то же время, как указывал Хуан Сомавиа, генеральный директор МОТ, в своем вступительном слове по заключениям общего обсуждения вопросов содействия жизнеспособным предприятиям (МОТ, 2007e), содействовать устойчивому развитию предприятий и процессу устойчивого развития могут также дополнительные политические усилия:

> Содействие устойчивым предприятиям предполагает укрепление институтов и систем управления, питающих предприятия, а сильные и эффективно действующие рынки нуждаются в столь же сильных и эффективных институтах. Речь также идет об обеспечении того, чтобы человеческие, финансовые и природные ресурсы использовались равномерно и эффективно, чтобы обеспечить процесс инноваций и повышения производительности. Это требует, помимо прочего, новых форм сотрудничества между правительством, деловыми кругами, работниками и обществом в целом во имя обеспечения того, чтобы в максимальной мере можно было повысить качество сегодняшней и будущей жизни, равно как и занятости, и при этом гарантировать стабильность жизни на планете.

409. В заключение следует отметить, что этот краткий обзор свидетельствует о важности усилий министерств труда, профсоюзов и организаций работодателей, направленных на включение целей и стратегий в области повышения квалификации кадров в процесс разработки политики по вопросам торговли, технологии и окружающей среды. Если система образования и повышения квалификации кадров любой страны нацелена на то, чтобы: 1) развивать у работников, работодателей и молодых женщин и мужчин навыки, которые требуются для новых отраслей и видов работ; и 2) создавать национальный потенциал, чтобы управлять процессом перехода от приходящих в упадок секторов и специальностей к развивающимся секторам и профессиям, то необходима координация действий между министерствами и учреждениями, ответственными за разработку и осуществление политики в этих областях. Иначе это приведет к дефициту профессиональных навыков, высоким издержкам, связанным с обеспечением индивидуальной и социальной адаптации, и упущенным возможностям для стимулирования производительности, ускорения роста занятости и расширения процесса развития.

# Основные ориентиры политики, вытекающие из положений доклада

## 1. Удовлетворять спрос на профессиональные навыки с точки зрения соответствия современным требованиям и качества

- Укреплять потенциал школ, учебных заведений и предприятий с тем, чтобы развивать отвечающие современным требованиям и высококачественные профессиональные навыки и реагировать на быстроизменяющиеся потребности в новых специальностях.
- Повышать доступность качественного базового образования как одного из важнейших прав и как основы организации профессионально-технической подготовки, непрерывного обучения и обеспечения возможностей трудоустройства.
- Совершенствовать системы неформального профессионального обучения с тем, чтобы развивать навыки и знания как основы для осуществления видов деятельности с более высокой добавленной стоимостью и применения более передовых технологий.
- Содействовать процессу признания профессиональных навыков в целях эффективного и действенного приведения навыков работников в соответствие с потребностями предприятий (независимого от того, где приобретены эти навыки).
- Содействовать предоставлению женщинам и мужчинам равных возможностей в отношении доступа к отвечающему современным требованиям и качественному образованию, профессионально-техническому обучению и обучению на рабочих местах и к продуктивному и достойному труду.
- Направлять усилия служб профессиональной подготовки и трудоустройства с целью охвата женщин и мужчин из числа социально незащищенных групп населения, для оказания им помощи в реализации их потенциала к продуктивному труду и участию в экономическом и социальном развитии.
- Повышать потенциал учреждений в области рынков труда с тем, чтобы осуществлять сбор и распространять достоверную свежую информацию о потребностях в профессиональных навыках на существующих рынках труда, в качестве основы для осуществления заинтересованными сторонами более осознанного выбора и совершенствования процесса профессиональной ориентации.
- Содействовать развитию социального диалога в области профессиональной подготовки на уровне предприятия и отраслевом и национальном уровнях с тем, чтобы профессиональное обучение в большей степени отвечало потребностям рынка.

## 2. Сокращать издержки, связанные с регулированием

- Содействовать развитию потенциала работников и предприятий, которые подвергаются негативному воздействию изменений в технологии, торговле и климате, в целях их адаптации к новым условиям.
- Сокращать для женщин и мужчин риски, связанные с длительной безработицей и неполной занятостью, путем совершенствования навыков и активного переобучения работников, в частности, путем прогнозирования изменений и связанных с ними последствий для повышения квалификации.
- Расширять систему доступного профессионального обучения новым навыкам и профессиям, в качестве одной из возможностей для непрерывного обучения, с целью поддержания на должном уровне потенциала работников к трудоустройству и жизнеспособности предприятий.
- Стимулировать реинтеграцию безработных в сферу занятости путем сочетания профессиональной подготовки с деятельностью служб профессиональной ориентации и трудоустройства.
- Облегчать переход с одной работы на другую путем усиления мер социальной защиты совместно с проведением активной политики в области рынка труда.
- Укреплять потенциал правительств и работодателей с тем, чтобы эффективно управлять процессом перехода из приходящих в упадок секторов в более конкурентоспособные сферы деятельности и секторы.
- Содействовать развитию социального диалога в области профессиональной подготовки с целью осуществления действенных процессов регулирования.

## 3. Поддерживать процесс динамичного развития

- Содействовать осуществлению политики в области повышения квалификации как стратегического компонента национальных стратегий и планов развития.
- Способствовать согласованию и приведению в соответствие деятельности систем базового образования и профессионально-технической подготовки и служб трудоустройства с научно-исследовательской, промышленной, торговой, технологической и макроэкономической политикой.
- Наращивать социальный потенциал с целью обеспечения подготовки к новым технологиям и возникающим возможностям на внутренних и глобальных рынках.
- Содействовать постоянству процесса непрерывного обучения.
- Совершенствовать потенциал систем информации о рынках труда с тем, чтобы получать, обновлять и распространять информацию о будущих потребностях в профессиональных навыках с целью формирования новаторской политики в области повышения квалификации.
- Расширять доступ к качественной профессиональной подготовке в неформальной экономике и создавать системы признания навыков, приобретенных за пределами системы формального обучения, в целях оказания помощи работникам и работодателям в осуществлении перехода в рельную экономику.

- Разрабатывать и поддерживать на должном уровне институциональные механизмы, посредством которых министерства, представители работодателей и работников и учреждения в области профессиональной подготовки узнают об изменяющихся потребностях в профессиональных навыках и реагируют на них, особенно в связи с изменениями в технологии, торговле и климате.
- Способствовать развитию потенциала местных предприятий с целью приобретения новых знаний и навыков.
- Стимулировать инвестиции в систему профессионального обучения в целях подготовки работников новым специальностям и удовлетворения потребностей новых рабочих мест.
- Содействовать развитию социального диалога в области профессиональной подготовки с целью укрепления доверия между учреждениями, достижения консенсуса в социальной области и облегчения процесса координации политики и сотрудничества между заинтересованными сторонами.

# Вопросы, предлагаемые для обсуждения

1. Как повышение квалификации может содействовать обеспечению достойного труда и росту производительности и занятости, и какие ключевые проблемы в этом отношении стоят перед правительствами и организациями работодателей и работников?
2. Какие политика и меры могут оказывать оптимальную поддержку процессу повышения квалификации в целях развития жизнеспособных предприятий и повышения производительности на рабочих местах и в производственно-сбытовых цепочках? В чем заключается роль правительств и социальных партнеров в оказании содействия осуществлению этих мер политики, и каким образом МОТ может поддерживать их усилия?
3. Как правительства и организации работников и работодателей могут обеспечить создание необходимых условий для того, чтобы повышение квалификации способствовало управлению глобальными движущими силами процесса изменений, такими как технология, торговля и климатические изменения?
4. Какие политика и институты могут наилучшим образом стимулировать своевременное выявление потребностей в профессиональных навыках в целях осуществления национальных и отраслевых стратегий развития и обеспечения работникам возможностей трудоустройства? В чем заключается роль правительств и социальных партнеров в оказании содействия таким политике и институтам, и каким образом МОТ может поддерживать их усилия?
5. Какие политика и межведомственные координационные меры могут наилучшим образом укреплять взаимосвязи между базовым образованием, профессионально-технической подготовкой, участием на рынке труда и непрерывным обучением для женщин и мужчин? В чем заключается роль правительств и социальных партнеров в этом отношении и каким образом МОТ может поддерживать их усилия?
6. В чем заключаются устойчивые пути развития процесса повышения квалификации жителей сельских общин работников, занятых в неформальной экономике, как средства осуществления перехода в сектор реальной экономики, а также других групп населения с особыми потребностями, в целях оказания им помощи в обеспечении достойной и продуктивной работой?

# Библиография


Abramovitz, J., et al. 2002. *Adapting to climate change: Natural resource management and vulnerability reduction* (World Conservation Union – IUCN, Worldwatch Institute, International Institute for Sustainable Development – IISD, Stockholm Environment Institute/Boston).

Acemoglu, D. and J.-S. Pischke. 2001. *Minimum wages and on-the-job training*, Discussion Paper 384, Institute for the Study of Labor (Bonn, IZA).

Aedo, C. and S. Nunez. 2003. *The impact of training policies in Latin America and the Caribbean: The case of Programa Joven*, Inter-American Development Bank Research Network Working Paper R 483 (Washington, DC, IADB).

African Union. 2007. *Strategy to Revitalize Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Africa*, Meeting of the Bureau of the Conference of Ministers of Education of the African Union (COMEDAF II+), 29–31 May 2007, Addis Ababa, Ethiopia.

Aidt, T. and Z. Tzannatos. 2002. *Unions and collective bargaining* (Washington, DC, World Bank).

Alex, G. and W. Rivera. 2004. *Extension reform for rural development: Case studies of international initiatives.* Available at: www.worldbank.org, Agriculture and Rural Development website.

Amabile, T. M. 1996. *Creativity in context* (New York, Westview Press).

Amer, M. 2005. *Background Paper on Egypt*, prepared for the European Training Foundation (ETF) in the framework of its project on the functioning of labour markets in the Mediterranean region, 2005.

Apollo Alliance. 2004. *New energy for America: The Apollo jobs report: Good jobs & energy independence*, Jointly Produced by The Institute for America's Future and The Center On Wisconsin Strategy with economic analysis provided by the Perryman Group, Waco TX. Available at: http://www.apolloalliance.org

Arora, A. and A. Gambardella. 2004. "From underdogs to tigers: The rise and growth of the software industry", in *Some emerging countries* (Oxford, Oxford University Press).

Ashton, D., J. Sung, A. Raddon and T. Riordan. 2008. *Challenging the myths about learning and training in small and medium enterprises: Implications for public policy* (Женева, МОТ, готовится к изданию).

Asian–Pacific Newsletter. 2005. "Agriculture", in: *Asian–Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety*, Vol. 12, No. 3, Nov. Available at: http://www.ttl.fi/Internet/English/Information/Electronic+journals/Asian-Pacific+Newsletter/

Assaad R. and F. Roudi-Fahimi. 2007. *Youth in the Middle East and North Africa: Demographic opportunity or challenge?* Population Reference Bureau MENA policy brief, April.

Asset Skills. 2006. *Skills needs assessment for the East of England Region* (United Kingdom).

Atchoarena, D. and L. Gasperini. 2003. *Education for rural development: Towards new policy responses*, joint study conducted by FAO and UNESCO (Rome/Paris, FAO/UNESCO–IIEP).

Auer, P., U. Efendioglu and J. Leschke. 2005. *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Женева, МОТ).

Australian National Training Authority. 2004. *Bridging pathways: Blueprint for implementation*, revised blueprint (Brisbane, Australian National Training Authority).

Australian Public Service Commission. 2006. *Employment of people with disabilities in the APS*, Management Advisory Committee No. 6 (Canberra, Commonwealth of Australia).

Avila, M. and L. Gasperini. 2005. *The MDGs and sustainable rural development in sub-Saharan Africa: Challenges and implications for education for rural people*, FAO Working Document (Rome, FAO).

Bach, S. 2003. *International migration of health workers: Labour and social issues*, Working Paper No. 209, Sectoral Activities Programme (Женева, МОТ).

Barrett, A. and P. O'Connell. 2001. "Does training generally work?", in *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 54, No. 3, pp. 647–662.

Barro, R. J. and J. Lee. 2000. *International data on educational attainment: Updates and implications*, CID Working Paper No. 42.

Batra, G. 2001. *Skills upgrading and competitiveness in developing countries*, Presentation to the World Bank Institute, Labour Market Policies, 23 April–4 May, Washington, DC, World Bank Institute).

Bauer, S., G. Finnegan and N. Haspels. 2006. *GET Ahead for Women in Enterprise Training Package and Resource Kit* (Bangkok, ILO).

Beaudry, P. and F. Patrick. 2005. *Managerial skill acquisition and the theory of economic development*, NBER Working Paper No. W11451.

Beaumont, P., L. Hunter and D. Sinclair. 1996. "Customer-supplier relations and the diffusion of employee relations changes", in *Employee Relations*, Vol. 18, No. 1, pp. 9–19.

Beblo, M., D. Beninger and F. Laisney. 2003. *Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression: Final report*, Employment and Social Affairs, European Commission.

Belussi, F. 1996. "Local systems, industrial districts and institutional networks: Towards a new evolutionary paradigm of industrial economics?" in *European Planning Studies*, Vol. 4, No. 1, pp. 5–27.

Bennell, Paul. 1999. *Learning to change: Skills development among the economically vulnerable and socially excluded in developing countries.* Employment and Training Papers No. 43 (Женева, MOT).

Biasiato, F. 2007. *Gender notes: Preliminary contribution towards mainstreaming gender throughout the report on "Skills for productivity, employment growth and development"*, background note for the ILO, unpublished document.

Biggs, T., M. Shah and P. Srivastava. 1996. *Technological capabilities and learning for African enterprises*, Regional Program on Enterprise Development (RPED) (Washington, DC, World Bank).

Bird, A. 2006. *Together: Making national skills strategies that work – for all: With lessons from Australia, Singapore, Malaysia and South Africa*, unpublished, ILO Asian Regional Office (Bangkok, ILO).

Blair, J. and G. Gereffi. 2001. "Local clusters in global chains: The causes and consequences of export dynamism in Torreon's blue jeans industry", in *World Development*, Vol. 29, No. 11, pp. 1885–1903.

Blom, R. 2006. *An introductory guide to recognition of prior learning: Conceptual and practical issues for policy-makers*, unpublished report (Женева, MOT).

Botswana Training Authority (BOTA). 2006. *Policy on mainstreaming gender into vocational training*, Government of Botswana.

Brewer, L. 2004. *Youth at risk: The role of skills development in facilitating the transition to work*, Skills Working Paper No. 19 (Женева, MOT).

Briscoe, J., A. Dainty and S. Millett. 2001. "Construction supply chain partnerships: Skills, knowledge and attitudinal requirements", in *European Journal of Purchasing and Supply Management*, Vol. 7, pp. 243–255.

Brown, P. 1999. "Globalisation and the political economy of high skills", in Journal of Education and Work, Vol. 12, No. 3, pp. 233-251.

Brown, C. 1990. "Empirical evidence on private training", in *Research in Labor Economics*, Vol. 11, pp. 97–113.

Bulgarelli, 2006. *Four years on: Reviewing the priorities for cooperation in vocational education and training*, presentation to an informal meeting of Education Ministers, Helsinki, 5 December 2006, CEDEFOP.

Burchardt, T. 2005, *The education and employment of young disabled people: Frustrated ambition*, published for the Joseph Rowntree Foundation by The Policy Press.

Burchell, B., S. Deakin, J. Michie and J. Rubery. 2003. *Systems of production: Markets, organizations and performance* (London, Routledge).

Camagni, R. 1991. *Innovation networks: Spatial perspectives* (London, Belhaven Press).

Cantwell, J.A. 2005. "Innovation and competitiveness", Chapter 20 in J. Fagerberg, D.C. Mowery and R.R. Nelson (eds), Oxford Handbook of Innovation (Oxford and New York, Oxford University Press).

CAPLAB. 2007. *Informe de resultados y efectos del Programa de Capacitación Laboral*, 1997–2006, Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo.

Carr, M. and M. Chen. 2004. “Globalization, social exclusion and gender”, in *International Labour Review*, Vol. 143, No. 1-2, pp. 129–160.

Cazes, S. and A. Nesporova. 2006. “Combining flexibility and security for employment and decent work in the western Balkans”, in *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 9(2), (Dusseldorf, Hans-Boeckler-Stiftung).

CEDEFOP. 2007. Agora XXVI. 2007. *Building a European VET area*, conference held in Thessaloniki, 26-27 April 2007, conference statement. Available at: http://www.cedefop.europa.eu/index.asp?section=3&sub=1&read=2339 [13 Feb. 2008].

Cheon, B. 2008. *Skills development strategies for moving up the high road to development: The case of Republic of Korea* (Женева, МОТ, готовится к изданию).

Clark, P.F., J.B. Stewart and D.A. Clark. 2006. “The globalization of the labour market for health-care professionals”, in *International Labour Review*, Vol. 145, No. 1-2, pp. 37-64.

Coe, D.T. and E. Helpman. 1995. “International R&D spillovers”, in *European Economic Review*, Vol. 39, pp. 859–87.

Cohen, W.M. and D.A. Levinthal. 1990. “Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation”, in *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, No. 1, pp. 128–152.

Combs, J, Y. Liu, A. Hall and D. Ketchen. 2006. “How much do high performance work practices matter?”, in *Personnel Psychology*, Vol. 59, No. 3, pp. 501–528.

Committee of Donor Agencies for Small Enterprise Development. 2001. *Business development services for small enterprises: Guiding principles for donor intervention* (Washington, DC).

Confederation of British Industry. 2007. *Shaping up for the future: The business vision for education and skills.* Available at: http://www.cbi.org.uk/pdf/skillssuftf0407.pdf [Jan. 2008].

Cörvers, F. and M. Hensen. 2007. “Forecasting regional labour market developments by occupation and education”, in M.T.O. Strietska-Ilina and M. Tessaring (eds): *Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs* (Luxembourg, CEDEFOP), pp. 56–72.

Cörvers, F. and A.H. de Grip. 2002. “Beyond manpower planning: A labour market model for the Netherlands and its forecasts to 2006”, in M. Neugart and K. Schömann (eds): *Forecasting labour markets in OECD countries* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 185-223.

Cousins, P. D. and M. J. Crone. 2003. “Strategic models for the development of obligation based inter-firm relationships”, in *International Journal of Operations and Production Management*, Vol. 23, No. 12, pp. 1447–1474.

Crouch, C., P. Le Gales and C. Trigilia. 2001. *Local production systems in Europe: Rise or demise?* (Oxford, Oxford University Press).

Dasgupta, P. 2000. “Trust as a commodity”, in D. Gambetta (ed.): *Trust: Making and breaking cooperative relations* (New York, Basil Blackwell).

De Ferranti, D. et al. 2003. *Closing the gap in education and technology*, World Bank Latin American and Caribbean Studies (Washington DC).

De Gobbi M. and A. Nesporova. 2005. *Towards a new balance between labour market flexibility and employment security for Egypt*, Employment Policies Unit, Employment Strategy Department (Geneva, ILO).

de Silva, S. 1996. *Collective bargaining negotiations*, Bureau for Employers’ Activities (Женева, MOT).

Dell’Aringa, C., P. Ghinetti and C. Lucifora. 2003. *High performance work systems, industrial relations, and pay setting in Europe* (Catholic University, Milan). Available at: http://cep.lse.ac.uk/piep/papers/DAGL-final2.pdf [30 Oct. 2007].

Docquier, F., L. Lowell and A. Marfouk. 2007. *A gendered assessment of the brain drain*, IZA Discussion Paper Series No. 3235 (Bonn, IZA).

Docquier, F. and A. Marfouk. 2005. *Measuring the international mobility of skilled workers (1990–2000)*, World Bank Policy Research Working Paper No. 3381.

Doeringer, P.B., C. Evans-Klock and D.G. Terkla. 2002. *Start-up factories: High performance management, job quality, and regional advantage* (New York, Oxford).

Doeringer, P.B. and D.G. Terkla. 1995. “Business strategy and cross-industry clusters”, in *Economic Development Quarterly*, Vol. 9, No. 3, pp. 225–237.

Dyer, J. H. and H. Singh. 1998. “The relational view: Cooperative strategy and sources of inter-organizational competitive advantage”, in: *The Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 4, pp. 660–679.

Dyson, C. and J. Keating. 2005. *Recognition of prior learning: Policy and practice for skills learned at work*, Skills Working Paper No. 21 (Женева, МОТ).

Dumont, J.-C. 2007. *International migration of health professionals and nurses: New evidence and recent trends*, presented at the conference A Call to Action: Ensuring Global Human Resources for Health", March 22–23, Geneva.

Dumont, J.-C. and G. Lemaître. 2005. *Counting immigrants and expatriates: A new perspective*, Social, Employment and Migration Working Papers No. 25 (Paris, OECD). Available at: http://www.oecd.org/dataoecd/34/59/35043046.pdf

The Economist. 2007. *Asia's skills shortage: Capturing talent,* 16 Aug. 2007. Available at: http://www.economist.com/displaystory.cfm?story-id=9645045 [4 Dec. 2007].

Elwan, A. 1999. *Poverty and disability: A survey of the literature*, Social Policy Discussion Paper No. 9932, (Washington, DC, World Bank).

Enos, M.D., M.T. Kehrhahn and A. Bell. 2003. "Informal learning and the transfer of learning: How managers develop proficiency", in *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 14, No. 4, pp. 369–387.

European Association of Cities for Second Chance Schools. 2007. *Second chance schools (SCSs): Spain*, Human Resources Development Database, Skills and Employability Department, ILO. Available at: http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/init/spa-3.htm [13 Aug. 2007].

Европейская комиссия. 2007. *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security*, {SEC(2007) 861, 862}, COM(2007) 359 final (Brussels)

–. 2005. *Green paper on energy efficiency: Doing more with less* (Luxembourg).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1999. *An employment pact for older workers?* European Industrial Relations Observatory on-line. Available at: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/03/feature/at9903135f. htm [13 Feb. 2008].

Европейская конфедерация профсоюзов. 2007. *Climate change and employment*, Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП), Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), Social Development Agency (SDA), Syndex, Wuppertal Institute.

Evans, S. 2007. *Disability, skills and work: Raising our ambitions*, published by the Social Market Foundation. Available at: http://www.smf.co.uk/assets/files/publications/Disability,%20skills%20and%20work.pdf [2 Dec. 2007].

Fahim, Y. 2008. *Skills, productivity and decent work in Arab States*, Employment Sector Working Paper, joint publication by the ILO Regional Office for the Arab States and the Employment Sector (Женева, МОТ, готовится к изданию).

Fashoyin, T., E. Sims and A. Tolentino. 2006. *Labour-management cooperation in SMEs: Forms and factors* (Женева, МОТ).

Freedman, D. 2008. *Improving skills and productivity of disadvantaged youth*, Employment Sector Working Paper (Женева, МОТ).

Freeman, R. B. and J.L. Medoff. 1984. *What do unions do?* (New York, Basic Books).

Frölich, M., A. Heshmati and M. Lechner. 2004. "A micro-econometric evaluation of rehabilitation of long-term sickness in Sweden", in *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 19, No. 3, pp. 375–396.

Galhardi, R. 2004. *Statistics on investment in training*, SKILLS Working Paper No. 18 (Женева, МОТ).

–. 2002. "Financing training: Innovative approaches in Latin America," in: G. Rodgers et al.: *Training, productivity and decent work* (ILO/Cinterfor, Uruguay), pp. 73–104.

Gallart, M.A. 2008. *Desafíos y aproximaciones para articular las calificationes y competencias de los trabajadores y el crecimiento del empleo: El caso de América Latina*, Employment Sector Working Paper (Женева, МОТ).

Garrett, G. 2004. *The three worlds of globalization: Market integration, economic growth and the distribution of income in high, middle and low-income countries*, UCLA (unpublished).

Gasskov, V. 2006. *Vocational education and training institutions*, a management handbook and CD-ROM (Женева, МОТ).

–. 2001. *Government interventions in private financing of training* (Женева, МОТ).

Gephardt, M. and M. VanBuren. 1996. "Building synergy: The power of high performance work systems", in *Training and Development Journal*, Vol. 50, pp. 22–36.

Ghose, A., N. Majid and C. Ernst. 2008. *World employment challenge*, 2008 (Женева, МОТ, готовится к изданию).

Global Forum on Migration and Development (GFMD). 2007. *Summary Report, First Meeting*, Brussels, 9–11 July 2007. Available at: http://www.gfmd-fmmd.org

Godfrey, M. 2003. *Youth employment policy in developing and transition countries: Prevention as well as cure*, Social Protection Discussion Paper Series (Washington, DC, World Bank).

Gospel, H. and M. Fiedler. 2007. *The long-run dynamics of big firms: The 100 largest employers, from the US, UK, Germany, France, and Japan, 1907–2002*, King's College, University of London (mimeo).

Gospel, H. and A. Pendleton. 2005. *Corporate governance and labour management: An international comparison* (Oxford University Press).

Правительство Японии. 2005. Japan's Action Plan for a World-Wide Sound Material-Cycle Society through the 3R Initiative. "Japan's Action Plan to Promote Global Zero-Waste Societies" (Tokyo). Available at: http://www.env.go.jp/recycle/3r/en/approach.html [15 Nov. 2007].

Правительство Южной Африки. 2003. White paper on Renewable Energy (Pretoria, Department of Minerals and Energy).

Правительство Чешской Республики. 2005. National Reform Programme of the Czech Republic (Prague).

Graffam, J., K. Smith, A. Shinkfield and U. Polzin. 2002. "Employer benefits and costs of employing a person with a disability", in *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 17, pp. 251–263.

Greenberg, D., C. Michalopoulos and P. Robins. 2003. "A meta-analysis of government-sponsored training programs", in *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No. 1.

Grossman, G. and E. Helpman. 1991. *Trade, knowledge spillovers and growth*, NBER Working Papers No. 3485 (Cambridge, NBER).

Hansen, E. 2006. *Career guidance: A resource handbook for low- and middle-income countries*, Skills and Employability Department (Женева, МОТ).

Hausmann, R. and D. Rodrik. 2003. "Economic development as self-discovery", in *Journal of Development Economics*, Vol. 72 (Dec. 2003).

Hayter, S. 2002. "Collective bargaining and income equality in an integrating world", in *Labour education: Paying attention to wages*, 2002/3, No. 128 (Женева, МОТ).

Henaff, N. 2008. *Skills development strategies for moving up the high road to development: The case of Viet Nam* (Женева, МОТ, готовится к изданию).

Hendry, C., R. Brown, R. Defillippi and R. Hassink. 1999. "Industry clusters as commercial knowledge and institutional networks: Opto-electronics and six regions in the UK, USA and Germany", in A. Grandori (ed.): *Interfirm networks: Organizational and industrial competitiveness* (New York, Routledge), pp. 151–184.

Henry, C. 2008. *Improving skills development in rural communities*, Employment Sector Working Paper (Женева, МОТ, готовится к изданию).

Heyes, J. 2007. "Training, social dialogue and collective bargaining in Western Europe", in *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 28, No. 2, pp. 239–258.

Hilbert, C. and K. Schömann. 2004. "The need for early identification of future skill requirements in the European Union," in S. L. Schmidt et al. (eds.): *Identifying skill needs for the future: From research to policy and practice*, Reference Series 52, (Luxembourg, CEDEFOP), pp. 50–62.

Hill, E. 1995. "Labor market effects of women's post-school-age training", in *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 49, No. 1, pp. 138–149.

Hirsch, B.T. 2003. *What do unions do for economic performance?* IZA Discussion Paper No. 892.

Hope, T. 2003. *Disabilities: Aid groups call for a UN Convention to protect rights*, UNWire, 14 Feb. 2003. Available at: http://unwire.org

Hunter, L.W. And L.M Hitt. 2001. "What makes a high-performance workplace? Evidence from retail bank branches", in *Labor and Industrial Relations Review*.

Imbs, J. and R. Wacziarg. 2003. "Stages of diversification", in *Amercian Economic Review*, Vol. 93, No. 1, pp. 63–86.

Imel, S. 1991. *Older worker training: An overview.* ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education No. 114 (Columbus OH, ERIC Digest).

Imparato, A. 2002. *United States: The impact of ADA on employment opportunities for people with disabilities*, Disability World web site, Issue No. 17. Available at: www.disabilityworld.org/01-03_03/index.shtml

Международный институт социально-трудовых исследований. 2007. *China Employment Report in 2006 and 2007*, Министерство труда и социального обеспечения, Пекин.

Межправительственная группа по климатическим изменениям (МГКИ). 2007a. “Mitigation from a cross-sectoral perspective”, in *Mitigation of climate change*, Доклад Рабочей группы III, МГКИ Четвертый оценочный доклад, глава 11 (Cambridge, Cambridge University Press).

–. 2007b. “Africa”, in *Impacts, adaptation and vulnerability*, Working Group II Report, IPCC Fourth Assessment Report, Chapter 9 (Cambridge, Cambridge University Press).

Международная ассоциация по вопросам развития (МАР). 2007. Stipends help triple girls’ access to school in Bangladesh (Washington, DC, World Bank). Available at: http://worldbank.org [27 Aug. 2007].

Международная организация труда (МОТ). 2008a. *Содействие занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности*, доклад Международной конференции труда, Доклад IV, 97-я сессия (готовится к изданию).

–. 2008b. *Skills development through community-based rehabilitation (CBR): A good practice guide*, Skills and Employability Department (Женева, forthcoming).

–. 2008c. *Global employment trends 2008* (Женева).

–. 2008d. *Representational gap for workers in small enterprises*, joint publication by EMP/ENT and ACTRAV (Женева, готовится к изданию).

–. 2007a. *Ключевые показатели рынка труда (КПРТ)*, пятое издание (Женева).

–. 2007b. *Know About Business (KAB) country programme assessment in frames of primary vocational education system in the Kyrgyz Republic*, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) (Bishkek).

–. 2007c. 11-е Африканское региональное совещание, Аддис-Абеба, 23-27 апреля 2007, AfRM/XI/D.4(Rev.). По адресу: http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/rgmeet/11afrm/report.pdf [7 Jan. 2007].

–. 2007d. *Working Poverty Model*, Employment Trends Unit (Женева).

–. 2007e. Заключения о содействии жизнеспособным предприятиям, МКТ, 96-я сессия, июнь 2007 г. (Женева).

–. 2007f. *Содействие жизнеспособным предприятиям*, Доклад VI, МКТ, 96-я сессия (Женева).

–. 2007g. *Labour and social trends in ASEAN 2007: Integration, challenges and opportunities*, Regional Office for Asia and the Pacific (Bangkok).

–. 2007h. *EmployAbility: A resource guide on disability for employers in Asia and the Pacific*, D.A. Perry (ed.), (Bangkok).

–. 2007i. *Portability of skills*, Committee on Employment and Social Policy, Governing Body, 298th Session, Geneva, March 2007, GB.298/ESP/3.

–. 2007j. *Доклад Комитета по занятости и социальной политике*, Административный совет, 300-я сессия, Женева, ноябрь 2007 г., GB.300/15.

–. 2007k. *Представление генеральным директором перед Международной конференцией труда его доклада: Достойный труд как средство обеспечения устойчивого развития*, Доклад I(A), МКТ, 96-я сессия, Женева.

–. 2007l. *Программа достойного труда в документах по стратегии сокращения масштабов бедности (ПРСП): Последняя информация,* Комитет по занятости и социальной политике, Административный совет, 300-я сессия, Женева, ноябрь 2007 г., GB.300/ESP/3.

–. 2007m. *Коллективные переговоры и программа достойного труда*, Комитет по занятости и социальной политике, Административный совет, 300-я сессия, Женева, ноябрь 2007 г., GB.300/ESP/1.

–. 2007n. *Заключения Трехстороннего совещания по вопросам достойного труда для молодежи*, Субрегиональное трехстороннее совещание экспертов по достойному труду для молодежи, Любляна, 6-7 декабря 2007 г.

–. 2007o. *Global employment trends model, November 2007*, Employment Trends Department (Женева).

–. 2007p. *Sustaining productivity and competitiveness as a foundation for decent work*, Asian Employment Forum: Growth, Employment and Decent Work, Beijing, 13–15 August 2007.

–. 2006a. *Изменение моделей и структур в сфере труда*, доклад генерального директора, Доклад I(C), МКТ, 95-я сессия, Женева.

–. 2006b. Global employment trends for youth (Женева).

–. 2006c. *Realizing decent work in Asia*, доклад генерального директора на 14-е Азиатское региональное совещание, 29 августа-1 сентября 2006 г., Бусан.

–. 2006d. *Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики*, принятая Административным советом на его 204-й сессии (ноябрь 1977 г.), Женева, с поправками, принятыми на 279-й сессии (ноябрь 2000 г.) и 295-й сессии (март 2006 г.).
–. 2006e. *Occupational safety and health: Synergies between security and productivity*, Комитет по занятости и социальной политике, Административный совет, 295-я сессия, Женева, март 2006 г., GB.295/ESP/3.
–. 2006f. *Factory Improvement Programme: Viet Nam final evaluation*.
–. 2006g. *Women's Entrepreneurship Development and Gender Equality (WEDGE) Programme: Progress report – 2006*, ILO-Irish Aid Partnership Programme, Small Enterprise Development (IFP/SEED) (Женева).
–. 2006h. *Productivity and competitiveness of GEA member companies*, ILO-Georgian Employers' Association (Tbilisi).
–. 2006i. *Survey on workplace learning practices in Mauritius*, report by F. Pyke (Женева).
–. 2006k. *Занятость молодежи*, Комитет по занятости и социальной политике, Административный совет, 297-я сессия, Женева, ноябрь 2006 г., GB.297/ESP/4.
–. 2006l. *SYNDICOOP: Organizing out of poverty in the informal economy*, Job Creation and Enterprise Development, Technical Cooperation Abstract. Available at: http://www.ilo.org/dyn/empent/details.techcoopdetails?p-unique=171520&p-lang=EN&p-tech-coop-id=187 [10 Dec. 2007].
–. 2006m. *Employers' organizations and enterprise development in the informal economy: Moving from informality to formality*, CD-ROM, выпущенный Бюро в интересах деятельности работодателей (Женева).
–. 2006n. *Tackling hazardous child labour in agriculture: Guidance on policy and practice*, Международная программа по упразднению детского труда (ИПЕК) (Турин).
–. 2006o. *Thematic evaluation of skills training interventions to prevent and eliminate child labour*, Международная программа по упразднению детского труда (ИПЕК) (неопубликована).
–. 2005a. *Доклад о занятости в мире в 2004-05 годах: Занятость, производительность и сокращение масштабов бедности* (Женева).
–. 2005b. *Decent work:Safe work*, доклад, подготовленный на XVII-й Всемирный конгресс по безопасности и гигиене труда: Prevention in a Globalized World: Success through Partnerships, Orlando, 18-22 Sep. 2005. Available at: www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/intrep.pdf [17 Oct. 2007].
–. 2005c. *Better factories Cambodia*. Available at www.betterfactories.org [29 Oct. 2007].
–. 2005d. *Резолюция о занятости молодежи*, принятая МКТ на ее 93-й сессии, Женева, июнь 2005 г.
–. 2005e. *Молодежь: Пути к достойному труду: Содействие занятости молодежи – ответ на вызов*, Доклад VI, МКТ, 93-я сессия, Женева, июнь 2005 г.
–. 2005f. Многосторонние основы: *Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration*, принятые на Трехстороннем совещании экспертов, Женева, 31 октября-2 ноября 2005 г.
–. 2005j. *Economia Informal en las Americas: Situacion actual, prioridades de politicas y buenas practicas*, Regional Office for Latin America and the Caribbean (Lima).
–. 2004a. *Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов* (195).
–. 2004b. Starting right: Decent work for young people, background paper for the Tripartite Meeting on Youth Employment: The Way Forward, Geneva, 13-15 Oct. 2004.
–. 2004c. *Заключения о справедливом отношении к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике,* принятая МКТ на ее 92-й сессии, Женева, июнь 2004 г.
–. 2004d. *Success Africa: Reducing poverty through decent work: 30 stories*, the ILO contribution to the Social Partners Forum, Ouagadougou, 3-4 September 2004.
–. 2004e. *Заключения Трехстороннего совещания по занятости молодежи: Продвижение вперед*, Женева, 13-15 октября 2004 г.
–. 2004f. *Глобальные тенденции в сфере занятости молодежи* (Женева).
–. 2003a. *The guide for training women economic groups*, Project for Promoting the Linkages between Women's Employment and the Reduction of Child Labour (Dar es Salaam.
–. 2003d. *Thailand country profile: Employment of people with disabilities: The impact of legislation (Asia and the Pacific)*, ILO InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability (Женева).

–. 2002. *Заключения о достойном труде и неформальной экономике*, принятые МКТ на ее 90-й сессии, Женева, июнь 2002 г.

–. 2000a. *Заключения о подготовке и развитии людских ресурсов*, принятые МКТ на ее 88-й сессии, Женева, июнь 2000 г.

–. 2000b. *Подготовка кадров и обеспечение занятости: Содействие социальной интеграции, повышению производительности и занятости молодежи*, доклад V, МКТ, 88-я сессия, Женева, июнь 2000 г.

–. 2000c. *Employing youth: Promoting employment-intensive growth*, доклад на Межрегиональный симпозиум по стратегиям борьбы с безработицей молодежи и ее маргинализацией, Женева, 13-14 декабря 1999 г. По адресу: http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/youth/publ/youthdoc.htm [21 Aug. 2007].

–. 1999. *World Employment Report 1998-99: Employability in the global economy: How training matters* (Женева).

ILO/ FAO/ Liberia Ministry of Agriculture. 2007. Comparative study of the job-creating and efficiency of crops and related activities in Liberia, second draft report, submitted to FAO/ILO/MOA-Liberia in Sept. 2007.

МОТ/Всемирная торговая организация (ВТО). 2007. *Trade and employment: Challenges for policy research*, M. Jansen and E. Lee (Женева, МОТ/ВТО).

Ishikawa, J. 2003. *Key features of national social dialogue: A social dialogue resource book*, InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration (Женева, МОТ).

Job Accommodation Network (JAN). 2007. *Workplace accommodations: Low cost, high impact*, Fact Sheet Series, Office of Disability Employment Policy, US Department of Labor.

Jochem, E. and R. Madlener. 2003. *The forgotten benefits of climate change mitigation: Innovation, technological leapfrogging, employment, and sustainable development*, ENV/EPOC/GSP(2003)16/FINAL (Paris, OECD).

Johanson, R.A. and A.V. Adams. 2004. *Skills development in sub-Saharan Africa*, World Bank Regional Sectoral Studies, (Washington, DC, World Bank).

Joshi, G. 2005. *The other India at work: Job quality in micro and small enterprise clusters*, ILO Subregional Office (New Delhi).

Kale, P., H. Singh and H. Perlmutter. 2000. "Learning and protection of proprietary assets in strategic alliances: Building relational capital", in *Strategic Management Journal*, Vol. 21, No. 3, pp. 217–237.

Katseli, L.T., R.E.B. Lucas and T. Xenogiani. 2006. *Effects of migration on sending countries: What do we know?* OECD Development Centre Working Paper No. 250 (Paris, OECD).

Kawakami, T., S. Arphorn and Y. Ujita. 2006. *Work improvement for safe home action: Manual for improving safety, health and working conditions of home workers*, (Bangkok, ILO).

Keeble, D., C. Lawson, B. Moore and F. Wilkinson. 1999. "Collective learning processes, networking and 'institutional thickness' in the Cambridge region", in *Regional Studies*, Vol. 33, No. 4, pp. 319–332.

Kletzer, L. G. and H. Rosen. 2005. "Easing the adjustment burden on US workers", in C.F. Bergsten (ed.), *The United States and the world economy: Foreign economic policy for the next decade*, Institute for International Economics, pp. 313–342.

Klinger, B. and D. Lederman. 2004. *Discovery and development: An empricial exploration of "new" products*, Policy Research Working Paper Series 3450, (Washington, DC, World Bank).

Kochan, T. 2006. "Taking the high road", in *MIT Sloan Management Review*, Vol. 47, No. 4, pp. 16–19.

Krueger, A. and C. Rouse. 1998. "The effects of workplace education on earnings, rurnover, and job performance", in *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, No. 1.

Kuhndt, M. and T. Machiba. 2008. *A review of literature on impacts of climate change on employment and incomes*, UNEP/Wuppertal Institute Collaborating Centre on Sustainable Consumption and Production (CSCP) (Женева, МОТ, готовится к изданию).

Kuwan, H. 2007. "Transfer of research results into policy and practice: On the road to implementing research: Some observations and conclusions based on Germany's network of early identification of skill and qualification needs", in M.T.O. Strietska-Ilina and M. Tessaring (eds): *Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs* (Luxembourg, CEDEFOP), pp. 182–190.

Lall, S. 2000. *Skills, competitiveness and policy in developing countries*, QEH Working Paper Series, Vol. QEHWPS46.

Lazonick, W. 1990. *Competitive advantage on the shop floor* (Cambridge, MA, Harvard University Press).

Leggett, C. 2007. “From industrial relations to manpower planning: The transformations of Singapore's industrial relations", in *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 18, No. 4, pp. 642–664.

Leiponen, A. 2005. “Managing knowledge for innovation: The case of business-to-business services”, in *Journal of Product Innovation Management*, Vol. 23, No. 3, pp. 238–258.

Lewis, M.A. and M.E. Lockheed. 2007. “Getting all girls into school”, in *Finance and Development*, Vol. 44, No. 2, p. 17.

Lincoln, J.A., C.L. Ahmadjian and E. Mason. 1998. “Organizational learning and purchase-supply relations in Japan: Hitachi, Matsushita and Toyota compared”, in *California Management Review*, Vol. 40, No. 3 pp. 241–264.

Locke, R., F. Qin and A. Brause. 2006. *Does monitoring improve labor standards? Lessons from Nike*, MIT Sloan Working Paper No. 4612-06, MIT Sloan School of Management (Massachusetts Institute of Technology).

Lowell, B.L. and A. Findlay. 2002. *Migration of highly skilled persons from developing countries: Impact and policy responses*, International Migration Papers No. 44 (Женева, МОТ).

Lucas, R.E.B. 2005. “International migration to the high-income countries: Some consequences for economic development in the sending countries”, in F. Bourguignon, B. Pleskovic and A. Sapir (eds): *Are we on track to achieve the Millennium Development Goals?* Annual World Bank Conference on Development Economics – Europe (Washington, DC, World Bank), pp. 127-181.

Lynch, L.M. 1997. Do investments in education and training make a difference? in *Policy Options*, Institute for Research on Public Policy, July–August.

Lynch, L. and S. Black. 1998. “Beyond the incidence of employer provided training”, in *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 52, No. 1, pp. 64–81.

Mangozho, N. 2003. *Current practices in labour market information systems development for human resources development planning in developed, developing and transition economies*, Skills Working Paper No. 13 (Женева, МОТ).

Mansoor, A. and B. Quillin (eds). 2007. *Migration and remittances: Eastern Europe and the former Soviet Union*, Europe and Central Asia Region (Washington, DC, World Bank).

Mayer, J. 2001. *Technology diffusion, human capital and economic growth in developing countries*, UNCTAD Discussion Paper 159 (Женева, UNCTAD).

Maylett, T. and K. Vitasek. 2007. “For closer collaboration, try education”, in: Supply Chain Management Review, 1/1/2007. Available at: http://www.scmr.com/article/CA6406207.html [9 Jan. 2008].

McArdle, T. 2007. *Skill development, productivity improvement and the impact of HEART Trust-NTA in Jamaica*, paper prepared for the ILO/Cinterfor technical meeting “The Role of Vocational Training in Productivity, Employment and Development in Latin America and the Caribbean”, Salvador, Bahia, September 2007.

McCartney, M. 2004. “Dynamic versus static efficiency”, in *Post-autistic Economics Review*, Vol. 26.

Mechitov, A. and H. Moshkovich. 2004. *Specifics and dynamics of Russian business education* (Business Quest, University of West Georgia). Available at: http://www.westga.edu/~bquest/2004/russia.htm [29 Oct. 2007]

Mertens, L. 2007. *Formación y productivida: Guía SIMAPRO: Participar – aprender – innovar – mejorar* (Montevideo: ILO/Cinterfor).

Metts, R.L. 2000. *Disability issues, trends and recommendations for the World Bank* (Washington, DC, World Bank).

Mishel, L.B. and P.B. Voos. 1992. *Unions and economic competitiveness* (New York, ME Sharp).

Monge Naranjo, A. 2008. *Skills development strategies for moving up the high road to development: The case of Costa Rica* (Geneva, ILO, готовится к изданию).

Moran, T.H. and M. Wallenberg. 2007. *A perspective from the MNE Declaration to the present: Mistakes, surprises, and newly important policy implications*, a joint publication of the Job Creation and Enterprise Department and the Multinational Enterprises Department (Женева, МОТ).

Morris, E. 2006. *Globalization and its effect on youth employment trends in Asia*, paper presented to the Regional Expert Group Meeting on Development Challenges for Young People, Bangkok, 28-30 March 2006.

Murphy, P.R.; Poist, R. F. 1998. “Skill requirements of senior-level logistics: Practitioner perspectives”, *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, Vol. 28, No. 4, pp. 284–301.

Murphy, S.T. and P.M. Rogan. 1995. *Closing the shop: Conversion from sheltered to integrated work* (Baltimore), quoted in J. Kregel and D. H. Dean, 2002: *Sheltered vs. supported employment: A direct comparison of long-term earnings outcomes for individuals with cognitive disabilities*. Available at: http://www.worksupport.com/ Main/downloads/dean/shelteredchap3.pdf

Murray, A. and R. Boros. 2002. *A guide to gender sensitive microfinance*. FAO Socio-economic and Gender Analysis Programme (SEAGA) (Rome, FAO).

Nelson, R. R. and S. G. Winter. 1982. *An evolutionary theory of economic change* (Cambridge, Belknap Press/Harvard University Press).

Neugart, M. and Schömann, K. 2002. *Employment outlooks: Why forecast the labour market and for whom?* FS I 02 – 206 (Berlin, WZB).

New Zealand Department of Labour. 2004. *The workplace productivity challenge*, summary of the report of the Workplace Productivity Working Group.

North, D.C. 1990. *Institutions, institutional change and economic performance* (Cambridge University Press).

Nübler, I. 2008a. *An institutional approach to apprenticeship*, Employment Sector Working Paper (Geneva, ILO, готовится к изданию).

–. 2008b. *Economic impact of social dialogue on training*, Employment Sector Working Paper (Женева, МОТ, forthcoming).

Ooijens, J., M. Espinoza Vergara and A. Tampe Birke. 2000. *Education for work in poor rural areas: A viable strategy of non-formal education*, International Training Centre of the ILO (Turin).

Организация по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР). 2007a. *OECD Economic Outlook 2007* (Paris).

–. 2007b. *International migration outlook*, annual report (Paris).

–. 2006a. *Boosting jobs and incomes: Policy lessons from reassessing the Jobs Strategy* (OECD).

–. 2006b. *Economic survey of Japan* (Paris).

–. 2005. “Trade-adjustment costs in OECD labour markets: A mountain or a molehill?” in *OECD Employment Outlook 2005*, Chapter 1 (Paris), pp. 23–62.

–. 2003. *Transforming disability into ability: Policies to promote work and income security for disabled people* (Paris).

–. 2002. *Small and medium enterprise outlook* (Paris).

OECD/WTO. 2007. *Aid for trade at a glance* (Paris, OECD).

–. 2006. *Report on trade-related technical assistance and capacity building* (TRTA/CB) (WTO).

O’Higgins, N. 2001. *Youth unemployment and employment policy: A global perspective* (Женева, МОТ).

Okada, A. 2004. “Skills development and interfirm learning linkages under globalization: Lessons from the Indian automobile industry", in *World Development*, Vol. 32, No. 7, pp. 1265–1288.

Osman-Gani, A.M. 2004. “Human capital development in Singapore: An analysis of national policy perspectives”, in *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 6, No. 3, pp. 276–287.

Osterman, P. 1995. “Skill, training, and work organisation in American establishments”, in *Industrial Relations*, Vol. 34, No. 2, pp. 125–146.

Otsuka, K. and T. Yamano. 2006. *The role of rural labor markets in poverty reduction: Evidence from Asia and East Africa*, working paper for the World Development Report 2008 (Washington, DC, World Bank).

Oxenham, J. 2002. *Skills and literacy training for better livelihoods. A review of approaches and experiences*, World Bank findings 209. Available at: http://www.worldbank.org/ afr/findings [Jan. 2008].

Ozaki, M. 1999. *Negotiating flexibility: The role of the social partners and the State* (Geneva, ILO).

Palmer, R., 2007. *The role of skills development in creating a new cycle of opportunity for the poor: Impact and lessons from developing countries*, background paper (unpublished) (Женева, МОТ).

Pianta, M. 2004. “Innovation and employment”, in J. Fagerberg, D.C. Mowery and R. Nelson (eds): *The Oxford handbook of innovation*, Chapter 21 (New York, Oxford University Press).

Pieck, E. 2007. *Post-primary education and skills development in Latin America*, presented at the Paris meeting of the Working Group for International Co-operation in Skills Development, 13-15 November 2007.

Pienkos, A. 2006. *Caribbean labour migration: Minimizing losses and optimizing benefits* (Port-of-Spain, ILO).

Pineda, J.C.M. 2007. *Productivity, entrepreneurship and employment*, paper prepared for the ILO/Cinterfor technical meeting "The Role of Vocational Training in Productivity, Employment and Development in Latin America and the Caribbean", Salvador, Bahia, September 2007.

Polanyi, M. 1962. *Personal knowledge: Towards a post-critical philosophy* (New York, Harper Torchbooks).

Porter, M.E. 1990. *The competitive advantage of nations* (New York, Free Press).

Powell, M. 2007. Consultancy on the establishment of a labour market observatory in Botswana and a benchmarking visit to other countries on labour market observatories (Женева, MOT, unpublished).

PricewaterhouseCoopers. 2006. *Remploy: Review of future business options*, advisory report for the UK Department for Work and Pensions and Remploy (London, PricewaterhouseCoopers).

Provincial Government of Alberta. 2006. *Canada–Alberta Labour Market Agreement For Persons with Disabilities, 2005–2006 Annual Report*, Ministry of Employment, Immigration and Industry (Edmonton, Canada, Government of Alberta).

Rao, T.V. 2004. "Human resource development as national policy in India", in *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 6, No. 3, pp. 228–296.

Ratnam, C.S.V. and A. Chaturvedi. 2008. *Challenges and approaches to connect skills development to productivity and employment growth*, Employment Sector Working Paper (Женева, MOT, готовится к изданию).

Remploy. 2007. *Modernization proposals*, external consultation paper. Available at: http://www.remploy.co.uk/downloads/modernisation-external-consultation.pdf [20 Sept. 2007].

Rivera, W.M. 2001. *Agricultural and rural extension worldwide: Options for institutional reform in developing countries* (Rome, FAO).

Rodrik, D. 2004. *Industrial policy for the 21st century*, Kennedy School of Governance, Working Paper RWP 04-047 (Harvard, KSG).

–. 2006. *What's so special about China's exports?* Kennedy School of Governance (Harvard, KSG).

Rosal, M.H. 2007. *La experiencia de la educación para el trabajo del POCET/CENET, Honduras 1990–2007*, Subregional Office for Central America (San José, ILO).

Rosenberg, N. 1975. *Perspectives on technology* (Cambridge, London and New York: Cambridge University Press).

Russian SME Resource Centre (RSMERC). 2004. *Analysis of the role and place of small and medium enterprises in Russia* (Moscow, RSMERC).

Rychly, L. and M. Vylitova. 2005. *National social dialogue on employment policies in Europe*, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department, DIALOGUE Paper No. 8 (Женева, MOT). Available at: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/national.pdf

Sakamoto, A. and M. Marchese. 2005. *Skills development for industrial clusters: A preliminary review*, Skills and Employability Department (Женева, MOT, unpublished).

Sako, M. 1999. "From individual skills to organizational capability in Japan", in *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 15, No. 1, pp. 114–126.

Scharlowsky, V. 2007. "The system of early identification of skill needs in Germany", in M.T.O. Strietska-Ilina and M. Tessaring (eds): *Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs* (Luxembourg, CEDEFOP), pp. 83–90.

Schömann, K., L. Siarov and N. van den Heuvel. 2006. *Managing social risks through transitional labour markets*, WZB Discussion Paper SP 2006-117.

Schumpeter, J.A. 1942. "The process of creative destruction", in *Capitalism, socialism and democracy*, Chapter VII (New York, Harper), pp. 82–85.

Shanahan, M. and C. Hand. 2008. *Skills development strategies for moving up the high road to development: The case of Ireland* (Женева, MOT, готовится к изданию).

Shenggen, F., P. Hazell and S. Thorat. 1999. *Linkages between government spending, growth and poverty in rural India*, IFPRI Research Report 110.

Sievers, M. and P. Vandenberg. 2004. *Synergies through linkages: Who benefits from linking finance and business development services?* SEED Working Paper No. 64 (Женева, MOT).

Silveira, S. and A. Matosas. 2001. *Hacia una formación decente para las mujeres: Avances y asignaturas pendientes para la participación femenina en la formación professional y técnica en América Latina*, Boletin Trabajo Decente y Formación Professional No. 151 (Montevideo, ILO/Cinterfor).

Snower, D. 1996. "The low-skill, bad-job trap", in: A. Booth and D. Snower (eds): *Acquiring skills* (Cambridge, Cambridge University Press).

South African Qualifications Authority (SAQA). 2004. *Criteria and guidelines for the implementation of the recognition of prior learning* (Pretoria).

Sparreboom, T. 2001. "An assessment of labour market information systems in southern Africa", in *Africa Development*, Vol. 26, Nos. 3 and 4, pp. 149–181.

–. 2004, "Skills development information systems in demand-driven markets: The case of South Africa", in *South African Journal of Labour Relations*, Vol. 28, No. 1, pp. 127–144.

Spilsbury, D. 2003. *Learning and training at work*, IFF Research, Research Report RR3 99, Department for Education and Skills (United Kingdom, UK Government).

Stapleton, D. and R. Burkhauser. 2003. *The decline in employment of people with disabilities: A policy puzzle*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Stegner, J.R., B. Butterfield and C.T. Evers. 2002. *John Deere Supplier Development Program*, 87th Annual International Conference Proceeding, Institute for Supply Management (San Francisco). Available at: http//www.ism.ws/files/Pubs/Proceedings/ StegnerFA.pdf [31 Oct. 2007].

Stein, D. and T.S. Rocco. 2001. *The older worker: Myths and realities*, No. 18, ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education (Ohio State University, Columbus, Education Resources Information Center).

Stern, N. 2007. *The economics of climate change* (New York, Cambridge University Press).

Strietska-Ilina, M.T.O. 2007. "Review of systems of early identification of skill needs in the EU based on Cedefop/ETF information", in M.T.O. Strietska-Ilina and M. Tessaring (eds): *Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs* (Luxembourg, CEDEFOP), pp. 204–213.

Tabatabai, H. 2006. *Eliminating child labour: The promise of conditional cash transfers*, International Programme on the Elimination of Child Labour (Женева, МОТ).

Tan, H. 2006. *In-service skills upgrading and training policy: Global and regional perspectives*, presented at the MNA Regional Conference on Job Creation and Skills Development, 4–6 December 2005, Cairo, Egypt (updated 1 Nov. 2006), Investment Climate Capacity Enhancement Program, The World Bank Institute. Available at: http://etools.worldbank.org/ etools/docs/library/206983/Tan%20In-Service%20Training%20Global%20%26%20MENA% 20Views.pdf

Tan, H.W. and G. Batra. 1995. *Enterprise training in developing countries: Overview of incidence, determinants and productivity outcomes*, Private Sector Development Department, PSD Occasional Paper No. 9 (Washington, DC, World Bank).

Tessaring, M. and J. Wannan. 2004. *Vocational education and training: Key to the future*, Lisbon–Copenhagen–Maastricht: Mobilising for 2010, CEDEFOP synthesis of the Maastricht Study (Luxembourg, CEDEFOP).

Te Velde, D.W. 2005. *Globalisation and education: What do the trade, investment and migration literature tell us?* Working Paper 254 (London, Overseas Development Institute).

The Conference Board. 1999. *Turning skills into profit: Economic benefits of workplace education programs*, Research Report 1247-99-RR (New York, The Conference Board).

Trinidad National Centre for Persons with Disabilities (NCPD). 2006. *Annual Report 2006*. Available at: http://www.ncpdtt.org/

Tuck, R. 2007. *An introductory guide to national qualifications frameworks: Conceptual and practical issues for policy makers*, Skills and Employability Department (Женева, МОТ).

UK Health and Safety Commission. 2004. *The business of health and safety: Case studies*. Available at: http://www.hse.gov.uk/businessbenefits/casestudy.htm [17 Oct. 2007].

Организация Объединенных Наций. 2005. *Мировой обзор по вопросу о роли женщин в развитии: Женщины и международная миграция*, Отдел по улучшению положе-ния женщин, Департамент по международным экономическим и социальным вопросам (Нью-Йорк).

–. 2006a. *Международная миграция и развитие: доклад генерального секретаря*, Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк, июнь 2006 г., A/60/871. По адресу: http://www.un.org/esa/population/migration/hld/Text/Report%20of%20the%20SG%28June%2 006%29_English.pdf

–. 2006b. *Резюме диалога на высоком уровне по вопросу о международной миграции и развитии*, Генеральная Ассамблея, записка председателя Генеральной Ассамблеи, 13 октября 2006 г.

–. 2006c. *The Millenium Development Goals Report 2006* (New York, United Nations).

Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ). 2007. *National Education Statistics*. По адресу: http://www.childinfo.org/areas/education/ [17 августа 2007 г.].

–. 2004. *Innocenti Social Monitor 2004: Economic growth and child poverty in the CEE/CIS and the Baltic States*, The MONEE Project (Florence, UNICEF Innocenti Research Centre).

Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНГТАД). 2003. *Africa's technology gap: Case studies on Kenya, Ghana, Tanzania and Uganda* (Нью-Йорк и Женева)

–. 2007. *The Least Developed Countries Report 2007: Knowledge, technological learning and innovation for development* (Женева).

Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). 2006. *Доклад о развитии человека 2006: Что кроется за нехваткой воды: власть, бедность и глобальный кризис водных ресурсов* (Нью-Йорк).

–. 2005. *Доклад о развитии человека 2005: International cooperation at a crossroads: Aid, trade and security in an unequal world* (Нью-Йорк).

Экономическая Комиссия Организации Объединенных Наций для Европы (UNECE). 2003. *The Statistical Yearbook of the Economic Commission for Europe 2003: Trends in Europe and North America* (Женева).

Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО). 2007. *Education for All Global Monitoring Report 2007: Regional overview: Sub-Saharan Africa* (Париж).

–. 2006. *Participation in formal technical and vocational education and training programmes worldwide: An initial statistical study*, UNESCO Institute for Statistics, UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training (Bonn).

–. 2004. "Assessing progress towards the EFA goals", in: *Education for All Global Monitoring Report 2005*, Chapter 3 (Paris).

Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП). 2007. *Labour and the Environment: A natural synergy* (Найроби).

Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО). 2005. *Capability building for catching-up: Historical, empirical and policy dimensions* (Вена).

Uzzi, B. 1996. "The sources and consequences of embeddedness for the economic performance of organizations: The network effect", in *American Sociological Review*, Vol. 61. pp. 674–689.

van Ark, B. 1999. *Economic growth and labour productivity in Europe: Half a century of East-West comparisons*, Groningen Growth and Development Center and University of Groningen (Groningen). Available at: http://www.eco.rug.nl/ggdc [17 Oct. 2007].

van Ark, B., M. O'Mahony and G. Ypma (eds). 2007. *The EU KLEMS productivity report*, Groningen Growth and Development Centre, University of Groningen, University of Birmingham.

Vandenberg, P. 2004. *Productivity, decent employment and poverty: Conceptual and practical issues related to small enterprises*, SEED Working Paper No. 67 (Женева, МОТ).

Van Eekelen, W., L. De Luca and I. Nagwa. 2001. *Youth employment in Egypt*, InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability (Женева, МОТ).

Van Empel, C. 2007. *LED Story Ghana: Rooting public-private dialogue* (Женева, МОТ).

Visagie, E. and G. Prasad. 2006. *Renewable energy technologies for poverty alleviation South Africa: bio diesel and solar water heaters* (Cape Town, University of Cape Town).

Volberda, H.W. and F.A.J. van den Bosch. 2004. *Rethinking the Dutch innovation agenda: Management and organization matter most*, Research Paper ERS-2004-009-STR, Erasmus Research Institute of Management (ERIUM), RSM Erasmus University (revised 15 Dec. 2005).

Von Braun, J. and R. K. Pachauri. 2006. *Promises and challenges of biofuels for the poor in developing countries*, Annual Report Essay, International Food Policy Research Institute (Washington, DC, IFPRI).

Wahl, M. and R. Meier. 2005. *How a business membership organization can contribute to improving the business environment: Case study – North Brazil*, SEQUA-BFZ. Available at: http://www.businessenvironment.org/ [29 Oct. 2007].

Walker, S. 2005. "Role of education and training in agricultural meteorology to reduce vulnerability to climate variability", in *Climatic Change*, Vol. 70, pp. 311–318.

Wickramasekara, P. 2007. *Policy responses to migration of health workers: Retention, return and circulation*, presentation to the international conference “A Call To Action: Ensuring Global Human Resources for Health”, Geneva, 22–23 March 2007.

–. 2003. *Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation*, Perspectives on Labour Migration 5E, International Migration Programme (Женева, МОТ).

Wilk, E. de O. and J. E. Fensterseifer. 2003. “Use of resource-based view in industrial cluster strategic analysis”, in *International Journal of Operations and Production Management*, Vol. 23, No. 9. pp. 995–1009.

Wirth, L. 2004. *Breaking through the glass ceiling: Women in management*, 2004 update (Женева, МОТ).

Wong, P.K. 2001. “Singapore's strategy to become a knowledge-based economy”, in N. Chee Yuen and C. Griffy-Brown (eds): *Trends and issues in East Asia 2001* (Tokyo, International Development Research Institute).

World Bank. 2007. *World Development Report 2008: Agriculture for development* (Washington, DC).

–. 2007a. *Sénégal: A la recherche de l’Emploi: Le chemin vers la prospérité* (Washington, DC).

–. 2006. *Development and the next generation: World Development Report 2007* (Washington, DC).

–. 2003. *Lifelong learning in the global knowledge economy: Challenges for developing countries* (Washington, DC).

–. 1997. *Malaysia: Enterprise training, technology and productivity: A World Bank country study* (Washington, DC).

Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации (ВКСГ). 2004. *Справедливая глобализация: Создание возможностей для всех* (Женева, МОТ).

Всемирный экономический форум. 2007. *Доклад о глобальной конкурентоспо-собности*. По адресу: http://www.gcr.weforum.org/pages/home.axp [14 Jan. 2008].

Институт мировых ресурсов/ПРООН/ЮНЕП/Всемирный банк. 2005. *World Resources 2005: The Wealth of the poor: Managing ecosystems to fight poverty* (Washington DC, WRI/UNDP/UNEP/WB).

Wright, P.M. and S.A. Snell. 1998. “Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management”, in: Academy of Management Review, Vol. 23, No. 4, pp. 756-772.

ВТО. 2006. *Доклад о развитии мировой торговли: Exploring the links between subsidies, trade and the WTO* (Женева, ВТО).

Wu, W. 2007. “Cultivating research universities and industrial linkages in China: The case of Shanghai”, in *World Development*, Vol. 35, No. 6, pp. 1075–1093.

Young, M. 2005. *National qualifications frameworks: Their feasibility for effective implementation in developing countries*, Skills and Employability Department (Женева, МОТ).

Zachmann, R. 2008. *Training in times of change: Chronicle of an industrial revolution*, Employment Sector Working Paper (Женева, МОТ, forthcoming).

Zadek, S. and S. Scott-Parker. 2001. *Unlocking potential: The new disability business case* (Женева, МОТ).