

АНАЛИТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ

Материал подготовлен для
второго заседания Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда
в Международном бюро труда, Женева (Швейцария)
15-17 февраля 2018 г.

8

Группа 4. Руководство преобразованиями на каждом этапе
обучения

Политика и системы профессиональной подготовки будущей рабочей силы

Создание Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда в августе 2017 года ознаменовало собой начало второго этапа реализации инициативы столетия МОТ, касающейся будущего сферы труда. Шесть тематических групп служат основой для дальнейших прений в Глобальной комиссии. В них затрагиваются главные вопросы, которые необходимо обсудить, чтобы будущая сфера труда обеспечивала стабильность, равенство и процветание. По каждой из предложенных групп был подготовлен ряд аналитических материалов. Они призваны стимулировать обсуждение отдельных вопросов, представленных в разных тематических группах. Сами тематические группы не обязательно связаны со структурой заключительного доклада.

Список аналитических материалов

Группа 1. Роль труда в жизни отдельных лиц и всего общества

№ 1. Отдельные лица, труд и общество

№ 2. Положение и чаяния молодёжи

Группа 2. Преодоление глубоко укоренившегося во всём мире неравенства женщин в трудовой сфере

№ 3. Развитие услуг по уходу в целях формирования инклюзивных рынков труда и обеспечения гендерного равенства

№ 4. Расширение прав и возможностей женщин в неформальной экономике

Группа 3. Технологии социального, экологического и экономического развития

№ 5. Качество рабочих мест в экономике цифровых платформ

№ 6. Влияние технологии на качество и количество рабочих мест

Группа 4. Руководство преобразованиями на каждом этапе обучения

№ 7. Переходные периоды на протяжении всего жизненного цикла

№ 8. Политика и системы профессиональной подготовки будущей рабочей силы

Группа 5. Новые подходы к обеспечению роста и развития

№ 9. Новые модели бизнеса в интересах инклюзивного роста

№ 10. Глобальные производственно-сбытовые системы в интересах инклюзивного и стабильного будущего

Группа 6. Будущее регулирование сферы труда

№ 11. Новые направления в регулировании сферы труда

№ 12. Инновационные подходы к обеспечению всеобщей социальной защиты в будущей сфере труда

Введение

Считается, что наряду с другими определяющими факторами технологические, климатические и демографические изменения оказывают глубокое и разнообразное воздействие на востребованность профессиональных квалификаций и навыков (см. Аналитические материалы № 2, №6 и №10). В будущем сфера труда потребует двойной корректировки систем профессиональной подготовки. Во-первых, им необходимо будет прививать базисные навыки, которые позволят работникам справляться с меняющейся технологией. Во-вторых, им необходимо будет развивать динамичные формы обучения на протяжении всей жизни, чтобы население могло следовать за цифровизацией и другими движущими силами перемен.

В настоящем документе анализируются требования, которые будет предъявлять к профессиональным навыкам будущая сфера труда, и рассматривается вопрос о том, как системы профессиональной подготовки можно преобразовать, чтобы они удовлетворяли этим потребностям. В нём также затрагиваются вопросы финансирования форм обучения на протяжении всей жизни и раскрываются соответствующие сферы ответственности правительств, предприятий и работников.

Основные выводы

Какие квалификации и навыки будут востребованы в будущей сфере труда?

Технологические изменения коснутся как содержания трудовых заданий (см. Аналитический материал № 6), так и спроса на профессиональные навыки (Arntz, Gregory and Zierahn, 2016; Autor and Handel, 2013). Вероятно, последствия проявятся на всех уровнях образования и профессиональной подготовки (MGI, 2017; Freeman, 2014). Автоматизация и роботизация повысят спрос на технические навыки, способствующие решению проблем и разработке инноваций, особенно в научных, технических, инженерных и математических специальностях (НТИМ). Помимо технических навыков потребуются конкретные профессиональные навыки, необходимые для развёртывания, эксплуатации и обслуживания новых технологий. Чтобы повысить восприимчивость к изменениям и укрепить адаптивную способность к постоянному совершенствованию профессиональных навыков в течение жизни, эти когнитивные навыки необходимо будет дополнять целым рядом некогнитивных социально-поведенческих навыков, которые часто усваиваются в раннем детстве и в школьные годы (MGI, 2017). Соответствующая комбинация из технических, профессиональных и базовых трудовых навыков вознаградится с лихвой и откроет перед работниками широкие перспективы трудоустройства в будущем, поскольку они смогут легко перемещаться между рабочими местами, занятиями и секторами. По

всей вероятности, эти тенденции усугубят невыгодное положение, в котором сейчас находятся на рынке труда малоквалифицированные работники.

С переходом к экологически устойчивой экономике появятся новые профессии, будут потеряны определённые рабочие места и в большей части рабочих мест изменятся требования к профессиональным квалификациям и навыкам. Стратегии развития профессиональных навыков должны будут оказывать поддержку сокращённым работникам и одновременно способствовать экологизации экономики. Новые рабочие места в «зелёной экономике» появятся в сфере возобновляемых источников энергии, энергоэффективности, переработки, ремонта и восстановления изделий (МБТ, готовится к печати (а)). Это потребует модернизации и корректировки существующих компетенций (например, путём включения в программы по подготовке архитекторов, слесарей или электриков предметов, посвящённых зелёным техническим решениям и экологическим аспектам), а также повышения степени специализации определённых технических навыков (например, НТИМ в области очистки воды и утилизации отходов). На зелёных рабочих местах будут требоваться новые профессиональные навыки в занятиях и секторах, формирующихся в зелёной экономике. Целевые курсы профессиональной подготовки позволят работникам воспользоваться преимуществами новых зелёных рабочих мест (Strietska-Illina et al., 2011). Неотъемлемой частью систем образования и профессиональной подготовки должно стать повышение осведомлённости о необходимости обеспечить экологическую устойчивость, что откроет дорогу к освоению новых квалификаций и навыков.

Демографические изменения, вероятно, повлияют на требования к профессиональным навыкам стареющей рабочей силы, а также к навыкам, необходимым для удовлетворения растущего спроса на профессии в экономике ухода (см. Аналитический материал № 2). Работники должны будут постоянно оттачивать свои цифровые и технические навыки, чтобы иметь возможность оставаться дольше на рынке труда. В то же время новые возможности в сфере труда по уходу (см. Аналитический материал № 3) расширят спрос на такие навыки, как уход за больными и престарелыми, а также на сопутствующие им психологические навыки, такие как способность общаться и слушать сопереживая. В ряде стран, особенно с развивающейся и формирующейся рыночной экономикой, наблюдается противоположная тенденция к росту численности молодёжи, вступающей на рынок труда (см. Аналитический материал № 2). Поскольку на этих высококонкурентных рынках труда на трудоустройство претендуют многие в равной степени квалифицированные работники, психологические навыки (в частности, навыки межличностного общения) даже могут стать решающим фактором в решении работодателя выбрать конкретного кандидата.

Эти демографические тенденции будут сопровождаться другими изменениями на рынках труда, что скажется как на спросе на профессиональные квалификации и навыки, так и на их предложении. В период с 2010 по 2030 год 60% роста численности рабочей силы в мире придутся на развивающиеся страны, в частности в Африке и Южной Азии, т.е. в регионах, отстающих по уровню образованности населения (MGI, 2015). В странах Африки к югу от Сахары и в странах Южной Азии демографические изменения, усугубляемые неравным доступом к образованию, приводят к появлению дисбаланса – избытку малоквалифицированных работников и дефициту работников со

средним уровнем квалификации (MGI, 2015). Одновременно растёт спрос на высококвалифицированных работников в развитых странах, что вызывает эмиграцию работников из развивающихся стран и, соответственно, утечку мозгов. Сложности с трудоустройством в развивающихся странах, вероятно, будут усиливать давление на работников и вынуждать их мигрировать в поисках работы (см. Аналитический материал № 2).

Что это означает для стратегий развития профессиональных навыков и систем образования?

Перед лицом постоянных и ускоряющихся темпов перемен стратегии развития профессиональных навыков должны будут обеспечивать постоянное обновление умений и квалификаций в течение жизни человека. Это потребует усиления внимания к способам регулирования различных переходных этапов жизненного пути (например, из неформальной в формальную экономику или из обрабатывающего производства в сферу услуг), чтобы люди могли успешно закрепиться на рынке труда (например, переходя от школы к трудовой деятельности) и чтобы на протяжении всей трудовой жизни они могли прерываться, переобучаться и заново трудоустраиваться (см. Аналитический материал № 7). Важная роль сохранится за начальным образованием, которое закладывает базовые навыки, необходимые для дальнейшего динамичного обучения. Этот подход, охватывающий весь жизненный путь человека, подчёркивает фундаментальные вопросы, касающиеся соответствующей ответственности правительств, работников и предприятий в принятии решений о том, когда и как необходимо переобучаться и переквалифицироваться. Он также требует разработки надёжной концепции финансирования, в частности поиска решений об источниках необходимого финансирования. В этой связи не менее важно учитывать необходимость верного сочетания государственных и частных инвестиций на всех этапах образования.

Начальное образование остаётся основой будущего трудоустройства и дальнейшего обучения.

Инклюзивное и качественное образование для всех, как это заявлено в ЦУР 4 Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, раннее дошкольное воспитание и всеобщее обязательное образование закладывают фундамент обучения на протяжении всей жизни, социальной мобильности и социальной интеграции. Во всём мире расширяется участие в системах образования и повышается уровень образованности населения, что ведёт к формированию более грамотной и образованной рабочей силы. Как правило, молодёжь стала посвящать больше времени начальному образованию. Сначала 80-х годов прошлого столетия среднее число школьных лет удвоилось (ЮНЕСКО, 2015 г.), а к 2100 году, согласно прогнозам, численность населения со средним и высшим образованием увеличится в 10 раз (Roser and Ortiz-Ospina, 2017). Тем не менее страны с низким уровнем дохода по-прежнему отстают и им всё ещё приходится преодолевать вызовы, связанные с доступностью базового образования и преждевременным прекращением учёбы. Например, школьное обучение в странах Африки к югу от Сахары в среднем продолжается всего около 5,4 лет (Barro and Lee, 2013). Если этим странам не удастся добиться прогресса в обеспечении всеобщего базового образования и повышении его качества, устойчивое развитие останется для них недостижимой целью.

Содействие переходу от школы к трудовой деятельности.

Наличие квалификации существенно повышает способность молодёжи к трудоустройству. Чтобы приспособиться к меняющимся требованиям рынка труда, необходимо будет повысить актуальность профессионально-технического образования и подготовки (ПТОП), например, путём расширения квалификационных систем и включения в учебные планы обучения базовым трудовым навыкам. Такие меры помогут не только улучшить перспективы трудоустройства молодёжи (см. Аналитический материал № 2), но и расширить возможности дальнейшего повышения первичной квалификации.

Работодателям принадлежит ключевая роль в организации обучения на рабочем месте и качественных программ ученичества. Обучение по месту работы и производственный опыт могут дать молодым людям соответствующие навыки и знания, необходимые для применения новых технологий (МБТ, 2017b). Работодателям необходимо активнее заниматься организацией обучения, особенно ПТОП. Трёхсторонние отраслевые органы по вопросам профессиональных квалификаций и навыков обеспечивают важные возможности, облегчающие переход от школы к трудовой деятельности, а также соответствующую подготовку современной и будущей рабочей силы.

Дуальные системы ученичества – это ещё один проверенный способ, открывающий дорогу молодёжи из сферы образования в сферу труда. Они играют ключевую роль в расширении возможностей трудоустройства молодёжи, помогая ей приобретать соответствующие навыки, одновременно получая опыт в трудовой сфере и вступая на путь профессионального роста. Создание и корректирование таких систем будет по-прежнему требовать усилий со стороны правительств, ассоциаций работодателей, профсоюзов и учебных заведений (МБТ, 2017b).

Как уже упоминалось выше, цифровые технологии не только меняют характеристики рабочих мест, но и могут облегчать доступ к программам профессиональной подготовки и обучения. Например, массовые открытые онлайн-курсы и учебные видеоматериалы, наверное, вполне могут удовлетворять потребности в обновлении компетенций, снимая временные и ресурсные ограничения и открывая доступ к обучению, в том числе для жителей отдалённых районов и лиц с ограниченными возможностями. Чтобы полностью реализовать потенциал электронного обучения, доступ к онлайн-курсам должен сопровождаться сертификацией и привязкой к другим формам обучения.

Будущее сферы труда потребует обучения на протяжении всей жизни, а также гибких и чутких систем профессиональной подготовки.

Разовое освоение профессиональных навыков в начальных программах обучения больше не будет достаточным или действенным способом получения квалификации на всю жизнь. Будущие системы профессиональной подготовки должны быть гибкими и готовить рабочую силу к продолжению обучения в течение всей жизни. Они должны быть тесно привязаны к рынку труда, чтобы можно было прогнозировать будущие потребности в квалификациях и навыках, в том числе в формирующихся профессиях, и сопоставлять их с существующими программами профессиональной подготовки и развития профессиональных

навыков. Службы занятости должны будут сотрудничать с работодателями в оказании эффективной помощи работникам, балансировании квалификаций и рабочих мест и содействии (пере)обучению на рабочем месте.

Концепция обучения на протяжении всей жизни, разработанная в 70-х годах прошлого столетия, уходит своими корнями в период перехода к экономике знаний. Вначале оптимальным решением считались гибкие модульные программы профессиональной подготовки с зачетом результатов предшествующего обучения. Этот подход уступил место ещё более гибкой системе аттестации полученного образования, в которой определяются результаты (например, стандарты компетентности), а не просто участие в учёбе. Тем не менее такой подход страдает из-за длительных процедур разработки и аккредитации стандартов, а также из-за сложных систем обеспечения качества. Может быть трудно найти точку равновесия между гибким предложением в области профессиональной подготовки и систематическим гарантированием качества посредством механизмов аккредитации и тестирования. Решение этой задачи станет ещё важнее в будущей сфере труда, где потребуются гибкие и чуткие системы профессиональной подготовки.

Способность к реализации возможностей, которые откроются в будущей сфере труда (например, под воздействием технологических, экологических и демографических изменений), будет зависеть от эффективности разработки систем обучения на протяжении всей жизни. Правительства могли бы взять на себя инициативу по разработке современных систем обучения на протяжении всей жизни, действуя на основе широких консультаций с работниками и работодателями как участниками и главными бенефициарами этих систем.

Необходимость увеличения и диверсификации финансирования программ обучения на протяжении всей жизни.

В то время как миллионы людей нуждаются в новых навыках, чтобы зарабатывать себе на жизнь, появились тревожные признаки возможного сокращения государственных расходов на программы профессиональной подготовки (в отношении стран ОЭСР см. ОЭСР (2018) и MGI (2017)). Правительства играют центральную роль в финансировании активной политики на рынке труда и формировании базовых трудовых навыков в системе начального образования. Их роль должна стать заметнее в вопросах обучения на протяжении всей жизни. По мере развития и диверсификации договорных отношений между работодателем и работником при одновременном сокращении периодов работы, отдельные работники могут нуждаться в дополнительной поддержке, чтобы иметь возможность учиться. Государственное финансирование может поддерживать и стимулировать программы обучения с помощью таких средств, как гарантийное финансирование, выплата пособий, создание гарантий качества профессиональной подготовки, открытие индивидуальных учебных счетов, предоставление субсидий, грантов, кредитов и налоговых льгот. Однако нехватка государственных ресурсов, особенно в развивающихся странах, требует диверсификации источников финансирования и постоянной поддержки в рамках сотрудничества в целях развития. Механизмы, требующие от работодателей участия в подготовке рабочей силы, такие как отраслевые налоги или национальные налоговые льготы, могут служить каналами для привлечения частного сектора к предоставлению программ профессиональной

подготовки и привлечению слушателей.

Дальнейшая финансовая поддержка будет необходима работникам, берущим учебный отпуск для повышения своей квалификации, работникам, временно пребывающим без работы, и лицам, находящимся в процессе перехода от одной работы к другой (ВЭФ и VCG, 2018). Сочетание переподготовки с пассивными мерами на рынке труда может помочь этим лицам получать стабильные доходы в течение таких периодов времени (см. Аналитический материал № 7). Бремя государственного финансирования можно облегчить посредством более взвешенного распределения государственной и частной ответственности за финансирование программ профессиональной подготовки (см. Аналитический материал № 9).

Оптимизация использования и признание профессиональных квалификаций и навыков в интересах инклюзивных рынков труда.

Эффективное использование профессиональных навыков требует эффективно функционирующих и доступных систем признания квалификации и предшествующего обучения на национальном, отраслевом и производственном уровнях. Стратегии в области профессиональной подготовки, учитывающие необходимость сохранения конкурентоспособности частного сектора, скорее всего, будут активнее поддерживаться предприятиями. Национальный и отраслевой трёхсторонний социальный диалог по вопросам политики в области профессиональной подготовки может служить важным средством разработки и совершенствования политики и расширения её поддержки.

Работникам-мигрантам крайне трудно добиваться признания своей квалификации и опыта (МБТ, 2017а), в результате чего многие из них соглашаются на неполную занятость и теряют экономические выгоды. Благодаря усилению внимания к подтверждению и признанию профессиональных навыков расширились двусторонние и региональные механизмы взаимного признания квалификации, которые основываются на результатах обучения и часто связаны с национальными и региональными квалификационными системами.

Ряд вопросов для обсуждения

По мере ускорения темпов изменений способность систем профессиональной подготовки прогнозировать будущие потребности в квалификациях и навыках на местном и глобальном уровнях будет испытывать значительное давление в пользу инновационных решений (МБТ, 2015b). Развитие профессиональных навыков может служить весомым фактором, содействующим переходу из одной жизненной ситуации в другую, помогая снижать социальные издержки. Обучение на протяжении всей жизни стало важной концепцией для разработки подходов к развитию систем образования и профессиональной подготовки, позволяющих учиться в течение всей жизни. Тем не менее остаются открытыми ключевые вопросы о структуре и качестве этих программ.

- Каким образом необходимо изменить системы образования и профессиональной подготовки, чтобы они формировали в работников навыки и компетенции, которые будут востребованы в будущем?
- Как мы должны разрабатывать и финансировать системы обучения на протяжении всей жизни? Какую роль играют, соответственно, правительства и социальные партнёры?
- Каким образом правительства смогут решить задачу увеличения государственных расходов, несмотря на дефицит ресурсов, особенно в развивающихся странах?
- Какие стимулы можно было бы использовать для организации программ профессиональной подготовки и обеспечения участия в них – и кто должен платить?
- Какие меры политики необходимо принять в целях укрепления связей между учебными заведениями и предприятиями?
- Как уравновесить качество обучения и спрос на более гибкие и сокращённые по времени формы обучения?
- Какую роль международные трудовые нормы могут играть в формировании политики в целях обучения на протяжении всей жизни?

Библиография

- Arntz, M.; Gregory, T.; Zierahn, U. 2016. *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189 (Париж, ОЭСР).
- Autor, D.H.; Handel, M.J. 2013. "Putting tasks to the test: Human capital, job tasks, and wages", in *Journal of Labor Economics*, Vol. 31, No. 2, pp. S59–S96.
- Barro, R.J.; Lee, J.W., 2013. "A new data set of educational attainment in the world, 1950-2010», in *Journal of Development Economics*, Vol. 104, Sep., pp.184–198.
- Boston Consulting Group (BCG). 2014. *The global workforce crisis: \$10 trillion at risk* (Boston, MA).
- Bessen, J. 2015. *Learning by doing: The real connection between innovation, wages, and wealth* (New Haven and London, Yale University Press).
- Brewer, L. 2013. *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills* (Женева, МБТ).
- Brown, P.; Lauder, H.; Ashton D. 2011. *The global auction: The broken promises of education, jobs and incomes* (Oxford and New York, Oxford University Press).
- Chang, J.-H.; Huynh, P. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, рабочий документ №9 Бюро по деятельности в интересах работодателей МБТ (Бангкок, Региональное бюро МОТ).
- Freeman, R.B. 2014. "Who owns the robots rules the world", in *IZA World of Labor*, No. 5, May.
- Frey, C.B.; Osborne, M.A. 2013. *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization?*, Working paper, Oxford Martin Programme on Technology and Employment (Oxford, University of Oxford).
- Международное бюро труда (МБТ) 2015a. *World Employment Social Outlook: Trends 2015* (Женева).
- 2015b. *Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: Results and methodology* (Женева).
- 2015c. *Anticipating and matching skills and jobs*, справочная записка, Департамент политики в сфере занятости (Женева).
- 2016a. *New automation technologies and job creation and destruction dynamics*, Employment Policy Brief, Департамент политики в сфере занятости (Женева).
- 2016b. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Женева).
- 2017a. *How to facilitate the recognition of skills of migrant workers: Guide for employment service providers* (Женева).
- 2017b. *ILO toolkit for quality apprenticeships: Vol. 1: Guide for policy makers*, Департамент политики в сфере занятости (Женева).
- Готовится к печати (a). *World Employment and Social Outlook: Greening with jobs* (Женева).

— Готовится к печати (b). *Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries* (Женева).

—; Всемирная торговая организация (ВТО). 2017. *Investing in skills for inclusive trade*, совместное исследование МОТ и ВТО (Женева).

Е. Лошкарёва, П. Лукша, И. Ниненко, И. Смагин, Д. Судаков, 2017. *Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире* (Москва и Амстердам, Global Education Futures and World Skills Russia).

McKinsey Global Institute (MGI). 2015. *A labour market that works: Connecting talent with opportunity in the digital age* (Брюссель, Сан-Франциско и Шанхай).

— 2017. *Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation* (Брюссель, Сан-Франциско и Шанхай).

Nübler, I. 2016. *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?* Рабочий документ № 13 Департамента исследовательской деятельности (Женева, МБТ).

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). 2016. *Automation and independent work in a digital economy*, аналитический материал по вопросам будущего сферы труда, май (Париж).

— 2018. *Public spending on labour markets: Indicators*, OECD Data. См. <https://data.oecd.org/social/exp/public-spending-on-labour-markets.htm> [6 февраля 2018 г.].

Roser, M.; Ortiz-Ospina, E. 2017. *Global rise of education* (Our World in Data (OWID)).

Senge, P.M. 1990. *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Doubleday and Currency).

Sparreboom, T.; Tarvid, A. 2017. *Skills mismatch of natives and immigrants in Europe*, Департамент условий труда и равенства (Женева, МБТ).

Strietska-Illina, O.; Hofmann, C.; Durán Haro, M.; Jeon, S. 2011. *Skills for green jobs: A global view*, доклад, обобщающий результаты исследований в 21 стране (Женева, МБТ).

Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО). 2015. *Database of education statistics* (Париж). См.: <http://data.uis.unesco.org/>.

Всемирный экономический форум (ВЭФ). 2016. *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*, Global Challenge Insight Report (Женева).

—; The Boston Consulting Group (BCG). 2018. *Towards a reskilling revolution: A future of jobs for all* (Женева).

Всемирный банк. *Enterprise Survey*, база данных, 2006-17 гг. См.: <http://www.enterprisesurveys.org/> [24 января 2018 г.].

— 2016. *Доклад о мировом развитии 2016: Цифровые дивиденды* (Вашингтон, округ Колумбия).

