



Административный совет

346-я сессия, Женева, октябрь — ноябрь 2022 г.

Секция по институциональным вопросам

INS

Дата: 6 октября 2022 г.

Оригинал: английский

Четвертый пункт повестки дня

Последующие действия по резолюции, касающейся профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни, принятой Международной конференцией труда на 109-й сессии (2021 г.)

Стратегия МОТ, касающаяся профессиональных навыков
и обучения на протяжении всей жизни, на 2022–30 годы

Цель документа

В настоящем документе предлагается стратегия МОТ в области профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни на 2022–30 годы, а также план действий для первого этапа реализации стратегии в 2022–25 годах, нацеленный на выполнение заключений, принятых Международной конференцией труда в декабре 2021 года. Административному совету предлагается представить рекомендации по предлагаемым стратегии и плану действий (см. предлагаемое решение в пункте 34).

Соответствующая стратегическая задача: занятость.

Основной соответствующий результат: промежуточный результат 5: Навыки и обучение на протяжении всей жизни, облегчающие доступ к рынку труда и преодоление переходных периодов на рынке труда.

Последствия для политики: стратегия и план действий будут определять деятельность МБТ в области профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни на периоды 2022–30 и 2022–25 годов соответственно.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: см. пункты 32 и 33.

Требуемые дальнейшие действия: реализация стратегии и плана действий с учётом рекомендаций Административного совета.

Авторское подразделение: Департамент политики в сфере занятости (EMPLOYMENT).

Взаимосвязанные документы: [ILC109/Резолюция XVII](#); [ILC110/Резолюция III](#); [ILC110/Резолюция IV](#); Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда; [GB.341/PFA/1](#).

► 1. Предыстория и контекст

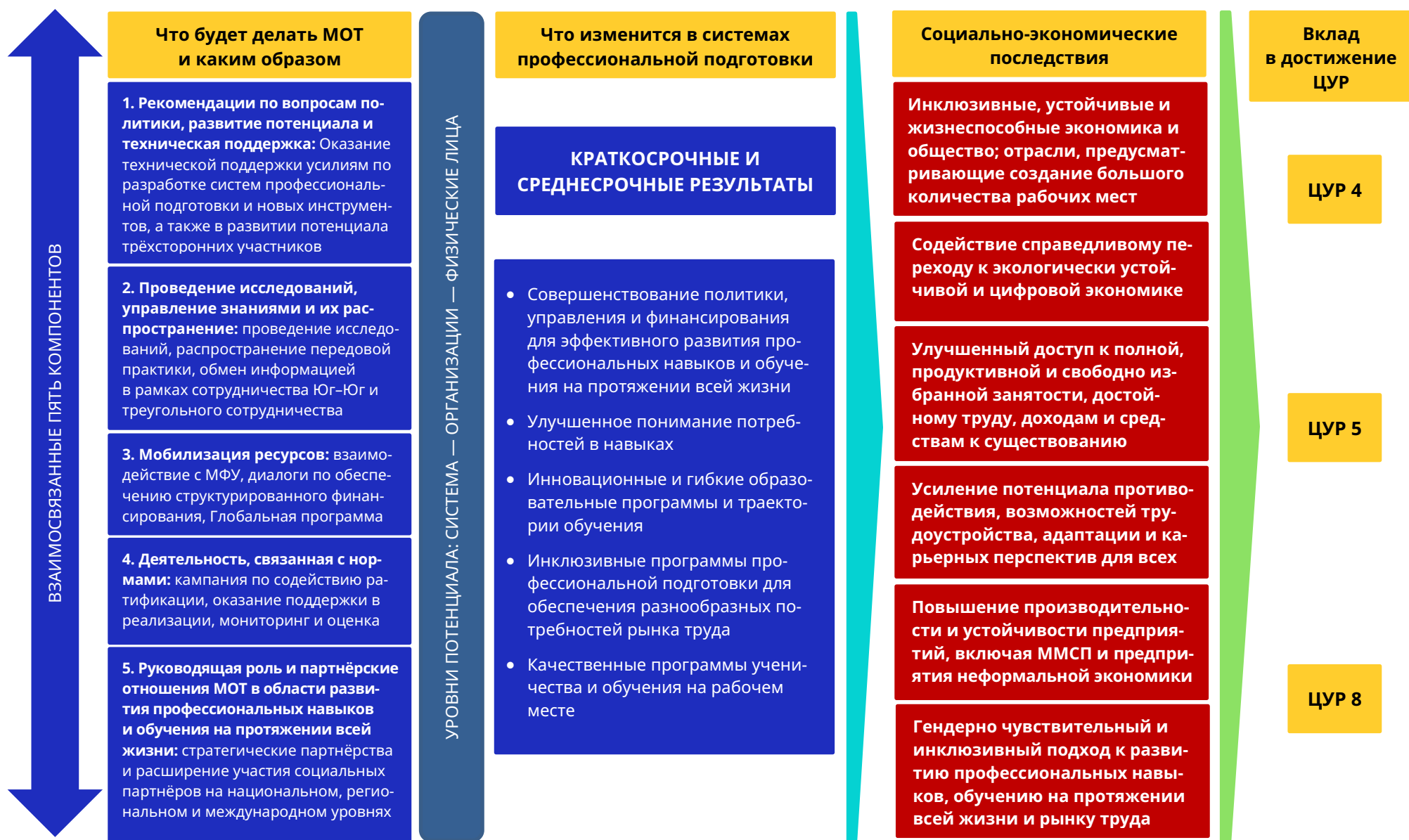
1. Развитие профессиональных навыков и обучение на протяжении всей жизни — это инвестиции в будущее. Глобальные факторы, включающие технологические изменения, изменение климата и окружающей среды, изменения в моделях глобализации и демографические сдвиги, а также такие кризисы, как пандемия COVID-19, становятся причиной социально-экономических изменений и изменений в сфере труда. Эти преобразования могут не только приносить пользу работникам и предприятиям, но также могут приводить к разрушительным последствиям, таким как безработица, неполная занятость, непростые переходы молодёжи на рынок труда, несоответствие профессиональных навыков, включая пробелы и нехватку профессиональных навыков, неравенство и снижение эффективности. Эффективные и инклюзивные системы профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни ведут к повышению восприимчивости предложения профессиональных навыков к текущим и будущим потребностям рынка труда и, таким образом, служат ключевыми факторами, стимулирующими развитие людских ресурсов, переход к полной, производительной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех, в соответствии с Целями в области устойчивого развития (ЦУР), в частности ЦУР 4, 5 и 8.
2. На своей 109-й сессии (2021 г.) Международная конференция труда приняла резолюцию и заключения, касающиеся профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни (далее — «заключения 2021 года»). В них отражаются принципы, заложенные в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда 2019 года и в Глобальном призыве МОТ к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер 2021 года. Более того, на 110-й сессии (2022 г.) Конференция приняла одну резолюцию и заключения, в которых подчёркивается важность качественных программ ученичества, а также заключения, касающиеся третьего периодического обсуждения вопросов занятости, в которых подчёркивается важность гарантирования права на качественное образование, содействия развитию профессиональных навыков и обучению на протяжении всей жизни для всех, устранения пробелов и несоответствий профессиональных навыков путём укрепления систем обучения на протяжении всей жизни и расширения возможностей трудоустройства.
3. В заключениях 2021 года содержатся рамки действий, которыми Организация и МБТ будут руководствоваться в области профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни, а также содержится призыв к Генеральному директору разработать стратегию и план действий МОТ в отношении профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни. После принятия заключений 2021 года МБТ уже начало проводить работу по реализации различных рекомендаций и одновременной разработке долгосрочной стратегии и плана действий, изложенных в настоящем документе для Административного совета.
4. В представленной ниже стратегии, охватывающей период 2022–30 годов, и плане действий, предусматривающем первый этап реализации стратегии в 2022–25 годах, излагается то, как МОТ в сотрудничестве с соответствующими партнёрами по развитию, представителями из научного сообщества и другими ключевыми участниками будет укреплять свою глобальную лидирующую роль в области развития систем профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни. Эти предложения полностью

соответствуют Программе и бюджету на 2022–23 годы, а также предложениям, представленным в предварительной версии предложений по Программе и бюджету на 2024–25 годы (GB.346/PFA/1).

▶ 2. Стратегия

5. Основная цель стратегии заключается в том, чтобы обеспечить развитие устойчивых систем на основе социального диалога и обеспечения всеохватного доступа к высококачественным системам развития профессиональных навыков и возможностям обучения на протяжении всей жизни для всех в целях стимулирования развития людских ресурсов, перехода к полной, продуктивной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех.
6. Стратегия направлена на укрепление потенциала МБТ, в том числе за счёт выделения ресурсов в рамках существующих и будущих программ и бюджетов, а также мобилизации внебюджетных ресурсов с целью оказания содействия трёхсторонним участникам в разработке всеобъемлющей и согласованной нормативной базы для систем обучения на протяжении всей жизни в смежных областях политики. С учётом положений Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195), а также ввиду того, что образование является правом каждого, стратегия призвана содействовать тому, чтобы Члены принимали меры исходя из следующих пяти взаимодополняющих и взаимоусиливающих принципов, тем самым претворяя в жизнь заключения 2021 года:
 - Принцип 1: Совершенствование мер политики, управления и финансирования для эффективного развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни.
 - Принцип 2: Улучшенное понимание потребностей в навыках.
 - Принцип 3: Инновационные и гибкие образовательные программы и траектории обучения.
 - Принцип 4: Инклюзивные программы профессиональной подготовки для обеспечения разнообразных потребностей рынка труда.
 - Принцип 5: Качественные программы ученичества и обучения на рабочем месте в интересах трудоустройства, производительности и жизнеспособных предприятий.
7. В рамках всех пяти принципов были определены краткосрочные и среднесрочные результаты, соответствующие ключевым аспектам эффективных систем профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, которые взаимно дополняют друг друга и в своей взаимозависимости составляют не разрозненные элементы, а единое целое.
8. На приведённом ниже схематичном изображении теории изменений представлен процесс, состоящий из пяти компонентов, его долгосрочные социально-экономические последствия, краткосрочные и среднесрочные результаты системных и институциональных изменений, а также улучшенное понимание потребностей в профессиональных навыках, организации, доступа и инклюзивности систем профессиональной подготовки. Для достижения этих результатов МОТ будет проводить исследования, оказывать техническую поддержку, содействовать развитию потенциала и проводить мобилизацию ресурсов.

► Рисунок 1. Теория изменений



Принцип 1: Совершенствование мер политики, управления и финансирования для эффективного развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни

9. В целях разработки согласованной стратегии в области образования, профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни как неотъемлемой части комплексных социально-экономических и бюджетно-налоговых программ и политики на рынке труда требуется эффективное участие всех заинтересованных сторон, включая правительства, организации работодателей и работников. В свою очередь хорошо развитые системы способствуют развитию координации между всеми заинтересованными сторонами в рамках различных направлений политики для достижения ключевых целей, таких как создание условий для трудоустройства молодёжи и успешного перехода на рынок труда. Хорошо развитые системы управления, основанные на принципах социального диалога, с чётко определёнными ролями и обязанностями, а также инновационные, транспарентные, справедливые и устойчивые механизмы финансирования имеют ключевое значение для введения в действие систем профессионального образования и обучения на протяжении всей жизни, отвечающих интересам и карьерным устремлениям населения, а также текущим и будущим потребностям рынка труда.
10. Этот принцип применяется:
 - a) при разработке и поддержке внедрения и оценке комплексной политики, стратегий и систем в сфере обучения на протяжении всей жизни, основанных на общегосударственном подходе, посредством социального диалога и опирающихся на сильные, автономные и подотчётные институты и координацию между всеми соответствующими заинтересованными сторонами;
 - b) в усилении согласованности политики в области профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни с другой государственной политикой и стратегиями восстановления после COVID-19 и других кризисов в целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех путём обеспечения всеобщего доступа к профессиональным навыкам, обучению на протяжении всей жизни и справедливым и инклюзивным рынкам труда, а также в содействии взаимосвязи между профессиональными навыками, занятостью и производительностью;
 - c) в укреплении потенциала национальных учреждений и институциональных механизмов в области разработки, внедрения, мониторинга и оценки политики, стратегий и программ профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни, а также в обеспечении координации со всеми соответствующими заинтересованными сторонами;
 - d) в укреплении потенциала социальных партнёров в области разработки, реализации и оценки политики, стратегий и программ формирования профессиональных навыков;
 - e) в разработке инновационных, транспарентных, справедливых и устойчивых механизмов финансирования, включающих схемы стимулирования для учащихся и предприятий, с обеспечением эффективного и действенного распределения средств и управления ими в сотрудничестве с социальными партнёрами;
 - f) при создании надёжных систем обеспечения качества, динамической оценки и сертификации профессиональных навыков и компетенций — признания предшествующего

обучения и систем развития карьеры на протяжении всей жизни с участием социальных партнёров в целях расширения возможностей молодёжи и взрослых в переходные периоды.

Принцип 2: Улучшенное понимание потребностей в навыках

11. Выявление и прогнозирование профессиональных навыков на основе социального диалога и с учётом информации о рынке труда играют важную роль в адаптации систем формирования профессиональных навыков и содействии трудоустройству и производительности. Информация о существующих и будущих потребностях в профессиональных навыках помогает учебным заведениям эффективно корректировать учебные программы, а также информировать учащихся о профессиональных навыках, востребованных на рынке труда. Понимание потребностей в профессиональных навыках необходимо для снижения риска несоответствия навыков (чрезмерная и недостаточная квалификация, пробелы в навыках, дефицит и устаревание навыков).
12. Этот принцип применяется:
 - a) в разработке скоординированных процессов выявления несоответствий между профессиональными навыками, рабочими местами и стремлениями учащихся, при участии соответствующих учреждений и социальных партнёров с использованием полного спектра информации о рынке труда и новейших технологиях и инструментах;
 - b) в определении и прогнозировании потребностей в профессиональных навыках для экономической деятельности, содействующих структурным преобразованиям и обеспечению достойного труда в соответствии с более широкой инвестиционной, торговой, цифровой, природоохранной и промышленной политикой. Это включает в себя реагирование на отраслевые потребности в профессиональных навыках, связанных, например, с цифровой, креативной или экологически устойчивой экономикой, а также отраслями и профессиями, на которые влияют глобальные факторы изменений и на которые будет приходиться значительная доля новых рабочих мест, как, например, экономика ухода;
 - c) в проведении исследований о влиянии политики и программ в области профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни на занятость для анализа их действенности, эффективности и инклюзивности.

Принцип 3: Инновационные и гибкие образовательные программы и траектории обучения

13. Качество, актуальность, гибкость и инклюзивность образовательных программ, а также организация таких программ по проницаемым путям способствуют их влиянию на занятость, реализацию карьерных устремлений людей и повышение производительности и устойчивости предприятий.
14. Этот принцип применяется:
 - a) при оказании поддержки государственным и частным учебным учреждениям в разработке, реализации и оценке справедливых, гендерно ориентированных, гибких и новаторских программ профессиональной подготовки и сертификации, включая цифровое обучение, обучение с помощью мобильных устройств и смешанное обучение, с учётом интересов и способностей людей, а также потребностей рынка труда;

- b) в содействии развитию основных навыков, включая социальные и эмоциональные навыки, когнитивные навыки, базовые цифровые навыки и навыки, необходимые для перехода к экологически устойчивой экономике;
- c) при разработке надёжных систем подтверждения профессиональных навыков и компетенций (включая сертификаты о прохождении краткосрочного обучения и признание предшествующего обучения) и профориентации с участием социальных партнёров для создания путей обучения на протяжении всей жизни, обеспечения переносимости навыков и облегчения трудовой, социальной и географической мобильности;
- d) при обеспечении эффективного развития персонала и возможностей достойного труда для учителей и инструкторов, экспертов по оценке и других специалистов, чтобы гарантировать высококачественную подготовку с помощью новых подходов;
- e) при развитии комплексных стратегий цифровизации, которые поддерживают развитие систем профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни с помощью инновационных технологий, доступного подключения к Интернету и доступа к оборудованию, устройствам, контенту и инструментам, в том числе посредством государственно-частных партнёрств, а также других мер по сокращению цифрового разрыва и цифрового гендерного разрыва;
- f) в содействии созданию благоприятной среды и открытости к обучению, а также при выявлении и устранении дискриминационных временных, финансовых и мотивационных барьеров с помощью кампаний по повышению осведомлённости или консультационных услуг.

Принцип 4: Инклюзивные программы профессиональной подготовки для обеспечения разнообразных потребностей рынка труда

- 15. Обеспечение всеохватного доступа к развитию профессиональных навыков и обучению на протяжении всей жизни имеет ключевое значение для развития диверсифицированных экономики и общества, поскольку устраняет гендерную сегрегацию и дискриминационную практику на рынке труда, сокращает практику передачи неравенства из поколения в поколение и облегчает переход работников и предприятий к формальности. Именно поэтому необходимы комплексные и всеобъемлющие меры для обеспечения равноправного участия в обучении на протяжении всей жизни, особенно в отношении женщин, молодёжи, мигрантов и беженцев, а также других лиц и групп, находящихся в уязвимом и неблагоприятном положении. Поддержка также должна быть направлена на микро-, малые и средние предприятия.
- 16. Этот принцип применяется:
 - a) в продвижении инновационных решений для инклюзивного обучения, которые учитывают потребности всех учащихся в отношении среды обучения, процедуры набора на обучение, методологии оценки и переходов на рынке труда;
 - b) в создании среды обучения с учётом гендерных аспектов, направленной на обеспечение равного участия женщин и мужчин, продвижение научно-технического, инженерного и математического образования среди женщин; на разработку планов действий с учётом гендерных аспектов;
 - c) в продвижении комплексных подходов к потребностям учащихся, находящихся в уязвимом положении, а также различных экономических субъектов, включая

самозанятых работников и микро-, малые и средние предприятия, путём повышения осведомлённости, проведения информационно-разъяснительных кампаний, содействия обучению на уровне общин, профессиональной ориентации, признанию и подтверждению профессиональных навыков (в том числе для мигрантов, беженцев и работников по уходу), начальной профессиональной подготовки, путём оказания поддержки после обучения, финансовой и нефинансовой помощи, координации с системами социальной защиты и дополнительными услугами, включающими услуги по трудоустройству.

Принцип 5: Качественные программы ученичества и обучения на рабочем месте в интересах трудоустройства, производительности и жизнеспособных предприятий

17. Продвижение и развитие качественных программ ученичества и обучения на рабочем месте улучшают возможности трудоустройства учащихся, а также повышают производительность и устойчивость предприятий. Качественные программы ученичества повышают значимость программ развития профессиональных навыков для рынка труда, поскольку способствуют развитию устойчивых партнёрских отношений между государственным и частным секторами. Для повышения качества образования и привлекательности для учеников и предприятий программы ученичества должны продвигаться и регулироваться посредством социального диалога.
18. Этот принцип применяется:
 - a) при разработке, внедрении и оценке качественных программ ученичества и обучения на рабочем месте для взрослых и молодёжи с участием социальных партнёров как в качестве разработчиков таких программ, так и в качестве поставщиков услуг в области образования;
 - b) при укреплении партнёрских отношений между правительствами, работодателями, работниками и учебными заведениями в целях разработки и реализации качественных программ ученичества и обучения на рабочем месте, обеспечивающих социальную защиту и достойные условия труда, включая безопасность и гигиену труда;
 - c) для повышения потенциала учебных учреждений и предприятий, а также в усовершенствовании оказываемых им вспомогательных услуг, в целях разработки и внедрения качественных программ ученичества;
 - d) при расширении доступа к качественному обучению на рабочем месте для работников неформальной экономики за счёт модернизации неформальных программ ученичества и оказания содействия таким работникам в переходе к формальности;
 - e) для улучшения планирования, развития и использования профессиональных навыков на рабочих местах, включая адекватное признание и оценку ранее приобретённых навыков, за счёт более эффективных методов управления людскими ресурсами.

► 3. План действий

19. Для достижения долгосрочной цели по содействию развитию людских ресурсов, полной, продуктивной и свободно избранной занятости и достойного труда для всех, повышения производительности и устойчивого развития МБТ будет осуществлять план действий по достижению краткосрочных и среднесрочных результатов по пяти основным направлениям. В плане действий описываются средства, используемые для создания благоприятных условий, с тем чтобы трёхсторонние участники могли работать над созданием более инклюзивных и эффективных систем профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни.
20. План действий основан на заключениях 2021 года, согласован с соответствующими международными трудовыми нормами и Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, а также согласуется с программой и бюджетом МОТ.
21. План действий включает пять взаимосвязанных и взаимодополняющих оперативных компонентов:
 - Компонент 1: Рекомендации по вопросам политики, развитие потенциала и техническая поддержка.
 - Компонент 2: Проведение исследований, управление знаниями и их распространение.
 - Компонент 3: Мобилизация ресурсов.
 - Компонент 4: Деятельность, связанная с нормами.
 - Компонент 5: Руководящая роль и партнёрские отношения МОТ в области развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни.

Компонент 1: Рекомендации по вопросам политики, развитие потенциала и техническая поддержка

22. Для оказания поддержки правительствам и социальным партнёрам в разработке и внедрении систем профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни в соответствии с вышеописанными направлениями МБТ будет:
 - a) предоставлять основанные на фактических данных рекомендации в отношении национальной, субнациональной и отраслевой политики, стратегий и программ и их интеграции в государственную политику и стратегии в сфере занятости, а также государственную политику и стратегии в других областях, а также в отношении важности трёхстороннего сотрудничества для создания систем развития навыков и обучения на протяжении всей жизни;
 - b) разрабатывать инструменты и методологии в соответствии с потребностями трёхсторонних участников и рынка труда в профессиональных навыках и обучении на протяжении всей жизни и содействовать их внедрению на национальном и отраслевом уровнях, полностью используя новые технологии для расширения масштаба и охвата услуг;
 - c) поддерживать развитие потенциала правительств, учреждений и учебных заведений, в том числе через Международный учебный центр МОТ (МУЦ–МОТ), Межамериканский центр исследований и документации по профессиональной подготовке МОТ (МОТ/СИНТЕРФОР) и других соответствующих партнёров;

- d) поддерживать развитие потенциала социальных партнёров с помощью программ действий, ориентированных на современные профессиональные навыки, трёхстороннюю практику управления и их роль в качестве поставщиков услуг в области профессиональных навыков;
- e) способствовать разработке и экспериментальному осуществлению инновационных мер для проведения системных изменений, в том числе посредством инновационного центра МОТ по развитию профессиональных навыков, проведения конкурсов на лучшую новаторскую идею, инновационные лаборатории и инновационную сеть;
- f) поддерживать институты профессионального мастерства на региональном уровне, особенно в Африке и Азии, с тем чтобы они стали центрами передового опыта, подобно существующим региональным центрам профессиональных навыков в Европе, Латинской Америке и Карибском бассейне, таким как МОТ/СИНТЕРФОР, и поддерживать их усилия по преобразованию в региональные центры услуг по обучению на протяжении всей жизни;
- g) осуществлять программы и проекты сотрудничества в целях развития, чтобы помочь государствам-членам в развитии и укреплении систем профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, связанных со страновыми программами достойного труда, в сотрудничестве со страновыми группами ООН.

Компонент 2: Проведение исследований, управление знаниями и их распространение

- 23.** Для разработки новых продуктов знаний и содействия взаимному обмену знаниями между трёхсторонними участниками, МБТ будет:
- a) проводить качественный анализ текущих вызовов и возможностей в сфере профессиональной подготовки;
 - b) разрабатывать передовые продукты знаний, своевременно отражая меняющиеся чаяния людей, а также текущие и будущие потребности рынка труда, в тесном сотрудничестве с партнёрами по развитию, представителями научного сообщества и другими ключевыми участниками;
 - c) уделять приоритетное внимание применению знаний в тесном сотрудничестве с партнёрами по развитию в целевых странах;
 - d) содействовать равноправному обмену знаниями и распространению передовой практики и извлечённых уроков, в том числе в рамках сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества, сообществ специалистов-практиков и инновационного центра МОТ по развитию профессиональных навыков;
 - e) использовать инновационные подходы к измерению результатов программ профессиональной подготовки в сфере занятости посредством использования новых технологий, таких как ILO Service Tracker и других инструментов обследования.

Компонент 3: Мобилизация ресурсов

24. В целях мобилизации ресурсов трёхсторонних участников, а также для реализации своих вспомогательных функций МБТ будет:
- на регулярной основе проводить диалоги по вопросам структурирования финансирования на страновом и глобальном уровнях, а также укреплять партнёрские отношения, особенно на национальном уровне;
 - совместно с международными финансовыми учреждениями содействовать увеличению инвестиций в системы профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, а также поддерживать реализацию национальной политики и стратегий;
 - совместно с Членами работать над повышением прозрачности их операций и диверсификацией вариантов финансирования;
 - изучать возможности совместного финансирования для развёртывания консолидированных ресурсов на основе приоритетов, установленных программой и бюджетом, дополняя регулярный бюджет МОТ и распределяя средства на основе потребностей на уровне стран.

Компонент 4: Деятельность, связанная с нормами

25. В целях содействия ратификации и применению международных трудовых норм, касающихся развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни, МБТ будет:
- проводить кампанию по ратификации Конвенции 1975 года о развитии людских ресурсов (142);
 - выявлять возможные препятствия на пути ратификации и осуществления Конвенции 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках (140) и оказывать техническую помощь по их преодолению;
 - отслеживать реализацию других существующих норм.

Компонент 5: Руководящая роль и партнёрские отношения МОТ в области развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни

26. Трёхсторонняя структура МОТ и её способность на комплексной основе решать вопросы, связанные со спросом и предложением на рынке труда, опираясь на свой технический потенциал и сети, делают МОТ поистине уникальным ключевым игроком в области развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни. Секретариат ООН, исходя из уникального мандата МОТ и роли её трёхсторонних участников в развитии профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни, пригласил МОТ сыграть ключевую роль в области развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни, в том числе в рамках организации Саммита по трансформации образования в 2022 году.
27. Чтобы подтвердить мандат МОТ в области социальной справедливости и укрепить её лидирующую роль в области развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни, обеспечивая при этом партнёрские отношения с широким кругом организаций, МБТ будет:

- a) содействовать внедрению трёхсторонних подходов к развитию профессиональных навыков и обучению на протяжении всей жизни, включая трёхстороннее управление, для обеспечения согласованности политики на глобальном, региональном и национальном уровнях;
- b) развивать стратегические партнёрства на глобальном, региональном и национальном уровнях в рамках разработки совместных программ и кампаний в сотрудничестве с многосторонними форумами, такими как Группа двадцати, Группа семи и БРИКС (Бразилия, Российская Федерация, Индия, Китай и Южная Африка), а также международными организациями, такими как Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) и Детский фонд Организации Объединённых Наций (ЮНИСЕФ) и другими инициативами в сфере образования и профессиональной подготовки, как, например, Глобальное партнёрство в интересах образования (ГПО) — в том числе в контексте Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, ЦУР, «Нашей общей повестки дня» Генерального секретаря Организации Объединённых Наций, различных встреч на высшем уровне и связанных с ними последующих действиях до 2030 года и Глобальной программы развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни МОТ.
- c) укреплять партнёрские отношения и сотрудничество в рамках и за пределами системы ООН посредством двусторонних соглашений и в контексте деятельности Межучрежденческой группы по профессионально-техническому образованию и подготовке (МУГ-ТПОП) и других механизмов.

► 4. Координация, оценка и контроль за осуществлением

- 28. Стратегия охватывает период 2022–30 годов и основывается на первоначальном плане действий, в котором описаны краткосрочные и среднесрочные этапы на период 2022–25 годов, соответствующие циклу исполнения программы и бюджета. Для отслеживания прогресса будет введён ряд показателей.
- 29. Реализация стратегии курируется отделом профессиональных навыков и возможностей; в ней также участвуют другие подразделения, филиалы и департаменты при тесном взаимодействии с полевыми бюро и в партнёрстве со страновыми группами ООН, другими международными организациями, международными финансовыми институтами и другими партнёрами по развитию.
- 30. В 2026 году будет проведён среднесрочный обзор, в котором будет представлена информация для второго этапа до конца 2030 года. В 2031 году будет проведена оценка промежуточных результатов и воздействия стратегии. Помимо этого, будет разработан план контроля и оценки, который будет включать стратегическую группировку оценок.

► 5. Риски и допущения

- 31. Предлагаемые стратегия и план действий могут потребовать корректировки, особенно с учётом:
 - a) эволюции национальных, региональных и глобальных приоритетов;

- b) реформы ООН и других изменений в мире, включая задержки в достижении согласованных на международном уровне целей в области развития;
- c) наличия достаточных ресурсов для осуществления деятельности МБТ по осуществлению стратегии и плана действий.

► 6. Возможность осуществления предварительных результатов по плану действий

- 32. В Приложении содержится перечень обобщённых предварительных результатов, призванных обеспечить реализацию плана действий на период 2022–25 годов, общая стоимость которого оценивается в 225 млн долл. США. В дополнение к пяти компонентам (215,4 млн долл. США) рассматриваются управление Глобальной программой развития навыков и обучения на протяжении всей жизни (1,1 млн долл. США) и мониторинг и оценка (8,5 млн долл. США). Расчёт стоимости основан на максимально точных оценках МБТ с учётом текущего опыта реализации соответствующих результатов Программы и бюджета на 2022–23 годы. Представленный расчёт является строго ориентировочным.
- 33. Несмотря на то что некоторые предварительные результаты могут быть достигнуты благодаря использованию имеющихся в распоряжении ресурсов утверждённого регулярного бюджета на двухлетие или ресурсов в рамках существующих проектов сотрудничества в целях развития, другие из них потребуют мобилизации дополнительных ресурсов. При отсутствии достаточных финансовых ресурсов МБТ предстоит определить приоритетные предварительные результаты, которых оно сможет достичь в рамках имеющихся ресурсов и сроков.

► Предлагаемое решение

- 34. **Административный совет одобрил предлагаемую стратегию в области профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни на период 2022–30 годов, а также план действий на период 2022–25 годов, и поручил Генеральному директору учитывать его рекомендации в реализации указанной стратегии.**

► Приложение: План действий по поддержке реализации стратегии

Обобщённые результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2021 года	Соответствующие стратегические принципы	Предварительные результаты по Программе и бюджету (2022–23 гг.)	Задачи ЦУР	Сроки
Компонент 1: Рекомендации по вопросам политики, развитие потенциала и техническая поддержка: 183 млн долл. США					
Консультации и рекомендации по вопросам политики, предоставляемые для разработки/адаптации профессиональных навыков и политики, стратегий и программ в сфере обучения на протяжении всей жизни, составляющих неотъемлемую часть комплексной политики и программ в области образования, экономики, окружающей среды, а также в сфере налогово-бюджетной политики, социальной политики и рынка труда	МКТ, пп. 14 d), e), g) МКТ, пп. 12 a), b), d)	1	5.1, 5.2, 5.3, 3.2, 6.4, 8.1, 8.3	4.4, 4.7	2022–25 гг.
Консультации по вопросам политики и рекомендации по созданию и укреплению трёхсторонних механизмов управления системами профессиональной подготовки на региональном, национальном и отраслевом уровнях, а также инновационное, транспарентное, справедливое и устойчивое финансирование обучения на протяжении всей жизни	МКТ, п. 14 j) МКТ, п. 12 i)	1	5.1, 5.2, 1.1, 1.2	4.4, 4.7, 8.3, 8.5	2022–25 гг.
Рекомендации и руководящие указания по вопросам политики для создания и укрепления систем выявления и прогнозирования профессиональных навыков, а также информационных систем рынка труда для учёта проблем и возможностей, связанных с цифровой трансформацией, зелёным переходом и развитием стратегических секторов	МКТ, пп. 14 d), e), g) МКТ, п. 12 v)	2	5.1, 3.3, 4.2, 6.1	4.4	2022–25 гг.
Обеспечение технического руководства по подготовке и статусу учителей, инструкторов, руководителей учебных центров, других специалистов по развитию профессиональных навыков, а также по развитию систем контроля качества	МКТ, пп. 14 d), e), g) МКТ, п. 12 l)	3	5.3	4.c, 4.3	2022–25 гг.

Обобщённые результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2021 года	Соответствующие стратегические принципы	Предварительные результаты по Программе и бюджету (2022–23 гг.)	Задачи ЦУР	Сроки
Техническое руководство для государственных и социальных партнёров в целях создания и продвижения качественных программ ученичества	МКТ, п. 14 с) МКТ, пп. 12 с), g)	5	5.3	4.4, 4.7	2022–25 гг.
Обеспечение технического руководства для оказания поддержки всем предприятиям, в частности микро-, малым и средним предприятиям, для облегчения обучения на рабочем месте и развития технических и основных навыков посредством обучения на рабочем месте, включая качественные программы ученичества	МКТ, п. 13 h)	5	5.3	4.4, 4.7	2022–25 гг.
Обеспечение технического руководства в отношении инклюзивных, гендерно ориентированных и гибких методов обучения, в том числе за счёт применения универсальных решений, целевых подходов к ученикам, находящимся в уязвимом положении, инновационных вариантов обучения и улучшенных учебных программ	МКТ, пп. 14 d), e), g) МКТ, пп. 12 h), i), k)	4	5.3, 6.1, 6.2, 8.3	4.3, 4.4, 4.7, 5.1, 5.5	2022–25 гг.
Обеспечение технического руководства по использованию профессиональных навыков на предприятиях с упором на микро-, малые и средние предприятия и производственно-бытовые цепочки	МКТ, пп. 14 d), e), g) МКТ, п. 12 o)	1, 3, 5	5.3, 4.2, 4.4	8.3, 9.3	2022–25 гг.
Обеспечение технического руководства в вопросах, касающихся местных программ профессиональной подготовки в сельских районах и устойчивого развития сельского хозяйства	МКТ, пп. 14 d), e), g) МКТ, п. 12 n)	4	5.1, 5.3, 3.2	4.3, 4.4, 4.5, 4.7	2022–25 гг.
Обеспечение технического руководства по цифровому преобразованию профессиональных навыков и систем обучения на протяжении всей жизни, включая предложения по смешанному и онлайн-обучению, механизмы сертификации и услуги поддержки	МКТ, пп. 14 d), e), g) МКТ, п. 12 s)	3	5.4, 4.2	4.3, 4.4, 4.7	2022–25 гг.

Обобщённые результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2021 года	Соответствующие стратегические принципы	Предварительные результаты по Программе и бюджету (2022–23 гг.)	Задачи ЦУР	Сроки
Обеспечение технического руководства по развитию основных навыков для повышения адаптационного потенциала в условиях изменяющихся потребностей жизни, работы и общества для устойчивого будущего	МКТ, пп. 14 d), e), g) МКТ, п. 12 h)	3, 4	5.1, 5.3, 4.2	4.5, 4.6, 4.7	2022–25 гг.
Обеспечение технического руководства по разработке и расширению систем поддержки развития карьеры на протяжении всей жизни, включая профессиональную ориентацию, консультирование и профессиональное обучение	МКТ, пп. 12 n), r) МКТ, п. 13 g) МКТ, п. 14 i)	1, 4	5.1, 5.2, 5.3, 3.5, 6.1, 6.2, 8.3	4.3, 4.4, 4.5, 8.3, 8.5, 8.6	2022–25 гг.
Обеспечение технического руководства для проверки профессиональных навыков и компетенций, включая профессиональные навыки на микроуровне и признание предшествующего обучения	МКТ, пп. 14 d), e), g) МКТ, п. 12 k)	3	5.3, 6.1, 6.2, 7.5	4.3, 4.4	2022–25 гг.
Обеспечение технического руководства по экологизации развития профессионально-технического образования и подготовки, а также профессиональной подготовки, в том числе путём укрепления структур управления, разработки и обновления квалификационных стандартов, учебных программ и систем оценки	МКТ, пп. 14 d), e), g) МКТ, п. 12 h)	3	5.1, 5.3, 4.1	7	2022–25 гг.
Обеспечение технического руководства по содействию равному доступу к профессиональной подготовке и обучению на протяжении всей жизни и участию в них, включая содействие социальной сплочённости и мирному сосуществованию в нестабильных условиях	МКТ, пп. 14 d), e), g) МКТ, п. 12 f)	4, 3	5.1, 5.3, 3.2, 6.1, 6.2	4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 10.3	2022–25 гг.
Оказание поддержки трёхсторонним участникам в целях учёта профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни в страновых программах достойного труда	МКТ, п. 14 g) МКТ, пп. 12 j), p), q), u)	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4, 8	2022–25 гг.

Обобщённые результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2021 года	Соответствующие стратегические принципы	Предварительные результаты по Программе и бюджету (2022–23 гг.)	Задачи ЦУР	Сроки
Наращивание потенциальных возможностей правительств для поддержки их роли в продвижении и обеспечении возможностей для профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, в том числе через Международный учебный центр МОТ и при поддержке МОТ/СИНТЕРФОР, региональных и национальных учебных учреждений	МКТ, п. 14 f)	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Конкретно не определены (ЦУР 4)	2022–25 гг.
Наращивание потенциальных возможностей правительств в вопросах, связанных с основными элементами предлагаемой стратегии	МКТ, пп. 14 f) и i)	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.с, 8.3, 8.5	2022–25 гг.
Наращивание потенциальных возможностей организаций работодателей через бизнес-сеть, возглавляемую работодателями, для расширения участия предприятий в развитии профессиональных навыков и сокращения несоответствия навыков	МКТ, пп. 14 f) и i)	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.с, 8.3, 8.5	2022–25 гг.
Наращивание потенциальных возможностей организаций работников посредством программы действий, направленной на развитие современных профессиональных навыков, управление профессиональными навыками и своей роли в качестве поставщиков профессиональных навыков	МКТ, пп. 14 f) и i)	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.с, 8.3, 8.5	2022–25 гг.

Компонент 2: Проведение исследований, управление знаниями и их распространение: 29 млн долл. США

Проведение качественного анализа и исследований, а также разработка передовых продуктов знаний, применяемых по отношению к текущим вызовам в сфере профессиональной подготовки и возможностям, открываемым указанными стратегическими принципами.	МКТ, пп. 14 b) и i)	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.с, 8.3, 8.5	2022–25 гг.
---	---------------------	-----	--------------------	---	-------------

Обобщённые результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2021 года	Соответствующие стратегические принципы	Предварительные результаты по Программе и бюджету (2022–23 гг.)	Задачи ЦУР	Сроки
Перспективное прогнозирование потребностей в профессиональных навыках, оценка воздействия и проведение исследований, распространяемых в целях поддержки разработки основанных на фактических данных рекомендаций и руководящих принципов в контексте перехода к зелёным и цифровым технологиям и других глобальных движущих сил	МКТ, пп. 14 b) и i)	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Конкретно не определены (ЦУР 4)	2022–25 гг.
Проведение исследований для оценки уровня финансирования, необходимого для развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни на страновом и глобальном уровнях	МКТ, п. 14 i)	1	5.2	4.3	2022–25 гг.
Измерение результатов применения инновационных подходов в сфере занятости, которые были апробированы, задокументированы и распространены в рамках поисковых исследований (например, ILO Service Tracker)	МКТ, пп. 14 b) и i)	Все	5.2	Конкретно не определены (ЦУР 4)	2022–25 гг.
Предоставление трёхсторонним участникам руководящих принципов, позволяющих проводить самостоятельную оценку систем профессиональной подготовки и занятости с использованием подхода к развитию рыночной системы и инструментов Jobs Facility в сотрудничестве с МУЦ–МОТ	МКТ, пп. 14 b) и i)	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Конкретно не определены (ЦУР 4)	2022–25 гг.
Содействие равноправному обмену знаниями и развитию инноваций, в том числе в рамках сотрудничества Юг–Юг и треугольного сотрудничества, Инновационного центра МОТ по развитию профессиональных навыков, ярмарок навыков, Платформы по обмену знаниями в области профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни и сообществ специалистов-практиков при поддержке региональных центров знаний	МКТ, п. 14 b)	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Конкретно не определены (ЦУР 4)	2022–25 гг.

Обобщённые результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2021 года	Соответствующие стратегические принципы	Предварительные результаты по Программе и бюджету (2022–23 гг.)	Задачи ЦУР	Сроки
Накопление и распространение знаний для создания возможностей для учеников и работников неформальной экономики, самозанятых работников и работников небезопасных форм труда по получению эффективного доступа к развитию профессиональных навыков и обучению на протяжении всей жизни	МКТ, п. 14 b)	4, 5	5.2, 5.3	4.4, 4.7, 8.3, 8.5, 8.6	2022–25 гг.
Поддержка платформ сотрудничества между странами в области развития партнёрских отношений по вопросам миграции с целью содействия признанию ранее приобретённых профессиональных навыков и улучшения доступа трудовых мигрантов и перемещённых лиц к развитию профессиональных навыков и обучению на протяжении всей жизни	МКТ, п. 14 b)	3, 4, 5	5.2, 5.3	4.3	2022–25 гг.
Компонент 3: Мобилизация ресурсов: 1,4 млн долл. США					
Предоставление технических рекомендаций трёхсторонним участникам для оценки уровня финансирования, необходимого для развития систем профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни на страновом уровне, а также для увеличения и диверсификации финансирования обучения на протяжении всей жизни	МКТ, п. 13 i)	Все	5.2	4.3	2022–25 гг.
Мобилизация ресурсов посредством диалогов по вопросам структурирования финансирования на страновом и глобальном уровнях и стратегических партнёрств в рамках Глобальной программы развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни	Отдельно не выделены	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Конкретно не определены (ЦУР 4)	2022–25 гг.

Обобщённые результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2021 года	Соответствующие стратегические принципы	Предварительные результаты по Программе и бюджету (2022–23 гг.)	Задачи ЦУР	Сроки
Информационно-просветительская деятельность, совместные исследования и диалоги по вопросам политики с международными финансовыми учреждениями по увеличению уровня финансирования систем профессиональной подготовки	МКТ, п. 14 к)	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Конкретно не определены (ЦУР 4)	2022–25 гг.
Совместная мобилизация ресурсов, проводимая со странами-членами ООН и другими соответствующими партнёрами по развитию, в том числе в контексте «Глобального ускорителя» по вопросам занятости и социальной защиты в поддержку справедливого перехода»	Отдельно не выделены	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Конкретно не определены (ЦУР 4)	2022–25 гг.
Компонент 4: Деятельность, связанная с нормами: 1 млн долл. США					
Содействие ратификации и применению международных трудовых норм, касающихся развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни, посредством целенаправленных мер, включающих кампанию по ратификации Конвенции 1975 года о развитии людских ресурсов (142)	МКТ, п. 14 с)	Все	2.1, 2.2, 2.4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Конкретно не определены (ЦУР 4, 8)	2022–25 гг.
Оказание технической помощи по преодолению возможных препятствий на пути ратификации и осуществления Конвенции 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках (140)	МКТ, п. 14 с)	1, 4	2.1, 2.2, 2.4, 5.2	Конкретно не определены (ЦУР 4, 8)	2022–25 гг.
Проведение мониторинга по реализации существующих норм в области развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни	МКТ, п. 14 с)	Все	2.2, 2.4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Конкретно не определены (ЦУР 4, 8)	2022–25 гг.

Обобщённые результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2021 года	Соответствующие стратегические принципы	Предварительные результаты по Программе и бюджету (2022–23 гг.)	Задачи ЦУР	Сроки
Компонент 5: Руководящая роль и партнёрские отношения МОТ в области развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни: 1 млн долл. США					
Реализация трёхстороннего подхода к обучению на протяжении всей жизни, реализуемого посредством участия в глобальных мероприятиях ООН и других международных и региональных агентств.	Отдельно не выделены	1	5.2	Конкретно не определены	2022–25 гг.
Реализация совместных проектов, программ, инициатив и кампаний, разрабатываемых и осуществляемых на глобальном, региональном и национальном уровнях, с региональными и межправительственными организациями, такими как Европейский фонд профессиональной подготовки, ГПО, МОМ, МСЭ, ОЭСР, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, УВКБ ООН, СЕДЕФОП, другими инициативами в сфере образования и профессиональной подготовки, а также международными финансовыми учреждениями	МКТ, п. 14 h)	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Конкретно не определены	2022–25 гг.
Заключение и осуществление соглашений о сотрудничестве, в том числе в рамках МУГ–ТПОП, и реализация других механизмов	МКТ, п. 14 h)	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Конкретно не определены	2022–25 гг.
Осуществление совместных инициатив и кампаний по международным трудовым нормам, касающимся развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни	МКТ, п. 14 h)	Все	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Конкретно не определены (ЦУР 4, 8)	2022–25 гг.