

## **R195 - Рекомендація щодо розвитку людських ресурсів, 2004 (№195)**

### **ВСТУПНА ЧАСТИНА**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібрана на 92-ю сесію 1 червня 2004 року,

визнаючи, що освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання значно сприяють забезпеченню інтересів окремих громадян, підприємств, економіки та суспільства в цілому, особливо враховуючи виключно важливий виклик, пов'язаний із досягненням повної зайнятості, викоріненням бідності, забезпеченням соціальної інтеграції і сталого економічного зростання в умовах глобальної економіки;

закликаючи уряди, роботодавців і працівників знову підтвердити свою прихильність до процесу безперервного навчання: уряди – шляхом інвестування коштів і створення умов для покращення освіти та підготовки кадрів на всіх рівнях; підприємства – шляхом забезпечення підготовки своїх працівників; окремих громадян – шляхом використання можливостей, що надаються в галузі освіти, підготовки кадрів та безперервного навчання;

визнаючи, що освіта, підготовка кадрів та безперервне навчання мають фундаментальний характер і повинні співвідноситися з та бути невід'ємною частиною всеосяжних політик і програм у сфері економіки, фінансів, соціальної сфери, а також ринку праці, що мають велике значення для сталого економічного зростання, забезпечення зайнятості та соціального розвитку;

визнаючи, що багато країн, які розвиваються, потребують підтримки щодо розробки, фінансування і реалізації відповідних політик у галузі освіти й підготовки кадрів для забезпечення розвитку людини, економічного зростання, забезпечення зайнятості та викорінення бідності;

визнаючи, що освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання є факторами, що сприяють розвитку особистості, відкривають доступ до культурних цінностей та активної громадянської позиції; а також нагадуючи про те, що реалізація концепції гідної праці для працівників будь-де є одним з основних завдань Міжнародної організації праці, та відзначаючи права і принципи, втілені у відповідних актах Міжнародної організації праці, зокрема у:

а) Конвенції щодо розвитку людських ресурсів, 1975 р.; Конвенції і Рекомендаціях щодо політики у сфері зайнятості, 1964 р.; Рекомендаціях щодо політики у сфері зайнятості (Додаткові положення), 1984 р.; Конвенції і Рекомендаціях щодо оплачуваних навчальних відпусток, 1974 р.;

б) Декларації МОП щодо основних принципів і прав у сфері праці;

с) тристоронній декларації принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики;

д) Висновках щодо розвитку людських ресурсів і підготовки кадрів, прийнятих на 88-й сесії (2000 р.) Міжнародної конференції праці;

ухваливши рішення прийняти певні пропозиції щодо розвитку людських ресурсів і підготовки кадрів, що є четвертим пунктом порядку денного сесії;

вирішивши надати цим пропозиціям форму рекомендації,

приймає сімнадцятого дня червня місяця дві тисячі четвертого року наступну Рекомендацію, яка може йменуватися Рекомендацією 2004 року щодо розвитку людських ресурсів.

## I. МЕТА, СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

1. Держави-члени повинні, спираючись на соціальний діалог, сформулювати, впровадити та оновлювати національну політику в сфері розвитку людських ресурсів, освіти, підготовки кадрів та безперервного навчання, яка співвідноситься з політиками в економічній, фінансовій і соціальній сферах.

2. У цій Рекомендації:

a) термін «безперервне навчання» стосується всієї освітньої діяльності, що проводиться впродовж усього життя для розвитку компетентностей і кваліфікацій;

b) термін «компетентності» охоплює знання, навички та досвід, які застосовуються та вдосконалюються у конкретних умовах;

c) термін «кваліфікації» означає формальне вираження технічних чи професійних навичок працівника, які визнаються на міжнародному, національному чи галузевому рівнях;

d) термін «здатність до працевлаштування» означає рівень універсальних компетентностей і кваліфікацій, що підвищують спроможність особистості використовувати надані освітою та підготовкою можливості для отримання гідної роботи й утвердження на ній, досягнення успіху на конкретному підприємстві та на різних робочих місцях, а також подолання проблем, викликаних змінами в технологіях і умовах ринку праці.

3. Держави-члени повинні визначити політики у сфері розвитку людських ресурсів, освіти, підготовки та безперервного навчання, які:

a) сприяють безперервному навчанню, підвищенню здатності до працевлаштування та є частиною заходів, спрямованих на створення гідних робочих місць і досягнення сталого економічного та соціального розвитку;

b) забезпечують досягнення як економічних, так і соціальних цілей, підвищення значення сталого економічного розвитку в контексті глобальної економіки та в умовах суспільства, що базується на знаннях і навичках, а також розвиток компетентностей, сприяння гідній праці, збереження робочих місць, соціальний розвиток, соціальну інтеграцію та скорочення масштабів бідності;

c) наголошують важливість нововведень, конкурентоспроможності, продуктивності та зростання економіки, створення гідних робочих місць і підвищення здатності індивідів до працевлаштування, беручи до уваги той факт, що нововведення створюють нові можливості для зайнятості та вимагають нових підходів до освіти й підготовки кадрів з метою задоволення попиту на нові спеціальності;

d) приділяють увагу питанню перетворення діяльності в неформальній економіці на гідну працю, повною мірою інтегровану в основне русло економічного життя; слід розробити політики та програми з метою створення

гідних робочих місць і можливостей для освіти та підготовки кадрів, а також атестації отриманих раніше освіти та кваліфікацій, щоб допомогти працівникам і роботодавцям у переході до формальної економіки;

е) сприяють та підтримують державні й приватні інвестиції в інфраструктуру, необхідну для використання інформаційних і телекомунікаційних технологій у галузі освіти та підготовки кадрів, а також у підготовку викладацьких і педагогічних кадрів із залученням місцевих, національних і міжнародних мереж співробітництва;

ф) зменшують нерівність участі у процесах освіти та підготовки кадрів.

4. Держави-члени повинні:

а) визнавати право усіх на освіту та підготовку й, у співпраці з соціальними партнерами, забезпечувати доступність безперервного навчання для всіх;

б) визнавати, що реалізація процесу безперервного навчання має базуватися на твердій відданості, яку уряди виявляють шляхом інвестування в створення умов для подальшого розвитку освіти та підготовки кадрів на всіх рівнях; підприємства – шляхом забезпечення підготовки працівників, окремі громадяни – шляхом використання можливостей для розвитку своїх компетентностей і побудови кар'єри.

## II. РОЗРОБКА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ В ГАЛУЗІ ОСВІТИ І ПІДГОТОВКИ КАДРІВ

5. Держави-члени повинні:

а) визначити, за участю соціальних партнерів, національну стратегію в галузі освіти та підготовки кадрів, а також встановити керівні засади проведення політики у галузі підготовки кадрів на національному, регіональному, місцевому та галузевому рівнях і на рівні підприємств;

б) розробити сприятливу соціальну та іншу політику, створити економічні умови та стимули, спонукати підприємства інвестувати кошти у сферу освіти та підготовки кадрів, окремих громадян – розвивати свої компетентності та будувати кар'єру, надавати всім можливості та спонукати до участі в освітніх програмах і програмах підготовки кадрів;

с) сприяти розвитку системи освіти та підготовки кадрів, що відповідає національним умовам і практикам;

д) брати на себе основну відповідальність за спрямування інвестицій у підвищення якості освіти та попередньої професійної підготовки, визнаючи, що кваліфіковані викладачі й інструктори, які працюють у гідних умовах, мають вирішальне значення;

е) розробити національні рамки кваліфікацій, що сприяють безперервному навчанню, надавати підприємствам і службам зайнятості допомогу у приведенні у відповідність попиту та пропозиції фахівців потрібної кваліфікації, орієнтувати громадян щодо вибору форм професійної підготовки та напрямів професійного зростання, сприяти визнанню раніше отриманої освіти та раніше набутих навичок, компетентностей і досвіду; ці рамки кваліфікацій

повинні відповідати змінам у технологіях і тенденціях ринку праці, враховувати регіональні та місцеві особливості, а також залишатися прозорими на національному рівні;

f) зміцнювати соціальний діалог і колективні переговори з питань підготовки кадрів на міжнародному, національному, регіональному, місцевому, галузевому рівнях та на рівні підприємств у якості основного принципу системного розвитку, забезпечення актуальності, якості й економічної ефективності програм;

g) сприяти рівним можливостям для жінок і чоловіків у сфері освіти, підготовки кадрів та безперервного навчання;

h) забезпечувати доступність освіти, підготовки та безперервного навчання для осіб з визначеними на національному рівні особливими потребами, таких як молодь, особи з низьким рівнем кваліфікації, інваліди, мігранти, літні працівники, особи корінної національності, групи етнічних меншин та соціально ізольовані категорії громадян, а також працівники малих і середніх підприємств, працівники у неформальній економіці, сільському секторі та самозайняті працівники;

i) підтримувати соціальних партнерів, надаючи їм змогу брати участь у соціальному діалозі з підготовки кадрів;

j) надавати підтримку та допомогу окремим громадянам шляхом забезпечення освіти, підготовки кадрів і безперервного навчання, а також упровадження інших політик і програм, спрямованих на отримання та застосування ними навичок підприємницької діяльності з метою створення гідних умов праці для себе й інших.

6.

1) Держави-члени повинні створити, підтримувати та вдосконалювати скоординовану систему навчання і підготовки кадрів у рамках концепції безперервного навчання, беручи до уваги основну відповідальність уряду за питання освіти та попередньої професійної підготовки, а також за підготовку безробітних, визнаючи водночас роль соціальних партнерів у забезпеченні додаткової підготовки, зокрема провідну роль роботодавців у наданні можливостей для набуття виробничого досвіду.

2) Освіта та попередня професійна підготовка включають обов'язкову базову освіту, що передбачає наявність базових знань, уміння читати і рахувати, а також уміння використовувати належним чином інформаційні та телекомунікаційні технології.

7. Держави-члени, ухвалюючи рішення щодо інвестицій в освіту та підготовку кадрів, повинні враховувати показники, що є орієнтирами для порівняних країн, регіонів і секторів.

### III. ОСВІТА ТА ПОПЕРЕДНЯ ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА

8. Держави-члени повинні:

a) визнавати свою відповідальність за сфери освіти та попередньої професійної підготовки й, у співпраці з соціальними партнерами, підвищувати загальну доступність цих сфер з метою сприяння працевлаштуванню та соціальній інтеграції;

b) розвивати підходи до неформальної освіти та підготовки кадрів, особливо в інтересах дорослих, які в молодості були позбавлені можливостей для здобуття освіти і професійної підготовки;

c) заохочувати, по можливості, використання нових інформаційних і телекомунікаційних технологій у процесі навчання та підготовки кадрів;

d) забезпечувати інформування та консультування з питань професійно-технічної підготовки, ринку праці, розвитку кар'єри, профорієнтації та зайнятості, доповнюючи їх інформуванням про права й обов'язки всіх зацікавлених сторін відповідно до трудового законодавства та інших форм регулювання питань праці;

e) забезпечувати підтримання на належному рівні актуальності та якості програм навчання і попередньої професійної підготовки;

f) забезпечувати розробку і вдосконалення систем професійної освіти та підготовки кадрів, що надають належні можливості для розвитку й атестації навичок відповідно до вимог ринку праці.

#### IV. РОЗВИТОК КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

##### 9. Держави-члени повинні:

a) сприяти, за участю соціальних партнерів, постійному виявленню тенденцій щодо компетентностей, яких потребують окремі громадяни, підприємства, економіка та суспільство в цілому;

b) визнавати роль соціальних партнерів, підприємств і працівників у підготовці кадрів;

c) підтримувати ініціативи соціальних партнерів щодо підготовки кадрів, що висуваються в рамках двостороннього діалогу, у тому числі на колективних переговорах;

d) вживати конкретні заходи з метою стимулювання інвестицій у підготовку кадрів та участі у ній;

e) визнавати навчання, отримане на виробництві, у т.ч. формальне і неформальне, а також виробничий досвід;

f) сприяти розширенню навчання та підготовки кадрів на виробництві за допомогою:

i) застосування високоефективної виробничої практики, яка підвищує рівень навичок;

ii) організації підготовки з відривом та без відриву від виробництва із залученням державних і приватних надавачів освітніх послуг, а також за допомогою ширшого використання інформаційних і телекомунікаційних технологій;

iii) використання нових форм навчання одночасно з проведенням належної соціальної політики та заходів, що сприяють участі у підготовці кадрів;

g) спонукати роботодавців приватного та державного секторів до використання передових практик розвитку людських ресурсів;

h) розробляти стратегії, заходи та програми рівних можливостей, спрямовані на сприяння і розвиток підготовки жінок та особливих категорій населення, працівників окремих секторів економіки й осіб з особливими потребами з метою зменшення ступеня нерівності;

i) сприяти забезпеченню рівних можливостей і доступу до професійної орієнтації і підвищення кваліфікації для всіх працівників, а також перепідготовки працівників, які ризикують втратити робочі місця;

j) спонукати багатонаціональні підприємства забезпечувати підготовку працівників усіх рівнів на домашньому ринку та інших ринках присутності, з метою задоволення потреб підприємств і сприяння розвитку країни;

k) сприяти розробці справедливих політик і створенню рівних можливостей у сфері підготовки кадрів для всіх працівників державного сектору, визнаючи роль соціальних партнерів у цьому секторі;

l) сприяти проведенню політик, що уможливають суміщення працівниками трудової діяльності з сімейними обов'язками та безперервним навчанням.

## V. ПІДГОТОВКА КАДРІВ ДО ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

10. Держави-члени повинні визнавати:

a) основну відповідальність уряду за забезпечення професійної підготовки у категоріях безробітних, осіб, які вперше або повторно виходять на ринок праці, а також осіб з особливими потребами, з метою розвитку та підвищення їхньої здатності до працевлаштування, забезпечення гідної праці на підприємствах приватного і державного секторів за допомогою таких методів, як стимулювання та надання сприяння;

b) роль соціальних партнерів у забезпеченні підтримки інтеграції безробітних та осіб з особливими потребами на робочих місцях шляхом проведення політики розвитку людських ресурсів й інших заходів;

c) роль місцевих органів влади, громад та інших зацікавлених сторін у впровадженні програм для осіб з особливими потребами.

## VI. РАМКИ ДЛЯ ВИЗНАННЯ ТА АТЕСТАЦІЇ НАВИЧОК

11. 1) На основі консультацій із соціальними партнерами, а також з урахуванням національних рамок кваліфікацій слід вживати заходів, що спрямовані на сприяння розробці, впровадженню та фінансуванню прозорого механізму оцінювання, атестації та визнання навичок, у тому числі раніше набутих знань і досвіду, незалежно від того, в якій країні вони були набуті і чи були набуті в рамках формальної або неформальної освіти.

2) Така методологія оцінювання повинна бути об'єктивною, недискримінаційною та заснованою на стандартах.

3) Національні рамки повинні включати надійну систему атестації, що забезпечує універсальний характер навичок працівників і визнання їх у межах різних секторів, галузей, підприємств та закладів освіти.

12. Слід розробити спеціальні положення, які забезпечують визнання й атестацію навичок та кваліфікацій працівників-мігрантів.

## VII. НАДАВАЧІ ПОСЛУГ З ПІДГОТОВКИ КАДРІВ

13. Держави-члени повинні, у співпраці з соціальними партнерами, сприяти різноманітності методів підготовки кадрів, з метою задоволення різних потреб окремих громадян і підприємств та забезпечення високих стандартів якості, визнання й універсального характеру компетентностей і кваліфікацій у межах національної рамки забезпечення якості.

14. Держави-члени повинні:

a) розробити рамки для атестації кваліфікацій надавачів послуг з підготовки кадрів;

b) визначити роль уряду та соціальних партнерів у сприянні розширенню і диверсифікації підготовки кадрів;

c) включити забезпечення якості підготовки в державну систему забезпечення якості та сприяти її розвитку на приватному ринку підготовки кадрів, оцінюючи результати навчання і підготовки кадрів;

d) розробити стандарти якості для викладацьких кадрів і створювати для них можливості відповідати цим стандартам.

## VIII. СЛУЖБИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА ПІДТРИМКИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ

15. Держави-члени повинні:

a) надавати підтримку і сприяти тому, щоб людина протягом усього життя мала доступ до служб професійної орієнтації та інформування щодо побудови кар'єри, служб працевлаштування і методів пошуку роботи, служб підтримки підготовки кадрів, а також мала змогу брати участь у їхній діяльності;

b) сприяти використанню інформаційних і телекомунікаційних технологій, кращих традиційних практик у роботі служб професійної орієнтації та інформування щодо побудови кар'єри, а також служб підтримки підготовки кадрів;

c) визначити, на основі консультацій з соціальними партнерами, роль й обов'язки служб зайнятості, надавачів послуг з підготовки кадрів та інших відповідних надавачів послуг у сфері професійної підготовки, професійної орієнтації та інформування про професійну кар'єру;

d) надавати інформацію та консультації щодо підприємницької діяльності, сприяти розвитку підприємницьких навичок і підвищувати розуміння викладачами та інструкторами важливої ролі підприємств, у тому числі й у забезпеченні зростання та створення гідних робочих місць.

## IX. ДОСЛІДЖЕННЯ В ГАЛУЗІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ, ОСВІТИ, ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ТА БЕЗПЕРЕРВНОГО НАВЧАННЯ

16. Держави-члени повинні оцінювати вплив їхньої політики в галузі освіти, підготовки кадрів і безперервного навчання на прогрес у досягненні більш

широких цілей розвитку людських ресурсів, таких як створення гідних робочих місць та викорінення бідності.

17. Держави-члени повинні розвивати власний національний потенціал, а також надавати підтримку та сприяти розвитку потенціалу соціальних партнерів щодо аналізу тенденцій на ринках праці та в галузі розвитку людських ресурсів і підготовки кадрів.

18. Держави-члени повинні:

a) здійснювати збір інформації, у розрізі статі, віку та інших соціально-економічних параметрів, щодо рівня освіти, кваліфікації, професійної підготовки, а також зайнятості та доходів, особливо в рамках регулярних опитувань населення, з метою виявлення тенденцій і проведення порівняльного аналізу визначення напрямів розвитку політики;

b) створювати бази даних і встановлювати кількісні й якісні показники у розрізі статі, віку та інших параметрів стосовно національних систем підготовки кадрів, а також здійснювати збір даних щодо підготовки кадрів у приватному секторі, враховуючи вплив збору даних на діяльність підприємств;

c) здійснювати збір інформації щодо компетентностей працівників і нових тенденцій на ринку праці, використовуючи для цього різні джерела, в тому числі довготривалі дослідження, а також дослідження, які не обмежуються традиційними класифікаторами професій.

19. Держави-члени повинні, на основі консультацій із соціальними партнерами та беручи до уваги вплив збору даних на діяльність підприємств, надавати підтримку та сприяти дослідженням у сфері розвитку людських ресурсів і підготовки кадрів, у тому числі, наприклад, у таких областях:

a) методології навчання та підготовки кадрів, включаючи застосування інформаційних і телекомунікаційних технологій у підготовці кадрів;

b) визнання рівня навичок і розробка кваліфікаційних рамок;

c) політики, стратегії та рамки розвитку людських ресурсів і підготовки кадрів;

d) інвестиції у підготовку кадрів, а також підвищення ефективності та впливу підготовки кадрів;

e) визначення, вимірювання та прогнозування тенденцій попиту і пропозиції у сфері компетентностей і кваліфікацій на ринку праці;

f) виявлення та подолання бар'єрів, що знижують доступність професійної підготовки й освіти;

g) виявлення та подолання гендерних відмінностей в оцінці рівня компетентностей;

h) підготовка, публікація та розповсюдження звітів і документації щодо політик, досліджень та наявних даних.

20. Держави-члени повинні використовувати інформацію, отриману в результаті досліджень, для планування, впровадження та оцінки програм.



## X. МІЖНАРОДНЕ ТА ТЕХНІЧНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО

21. Міжнародне та технічне співробітництво у сфері розвитку людських ресурсів, освіти, підготовки кадрів і безперервного навчання має бути спрямоване на:

a) розробку механізмів, що зменшують негативні наслідки втрати кваліфікованих кадрів унаслідок міграції для країн, що розвиваються, включаючи розробку стратегій, що зміцнюють системи розвитку людських ресурсів у країнах походження, визнаючи при цьому, що створення умов, сприятливих для економічного зростання, інвестицій, створення гідних робочих місць і розвитку людини, буде позитивно впливати на утримання кваліфікованої робочої сили в країні;

b) сприяння розширенню можливостей жінок і чоловіків в отриманні гідної роботи;

c) сприяння розвитку національного потенціалу в реформуванні та розвитку політик і програм у сфері підготовки кадрів, включаючи розвиток потенціалу для соціального діалогу та встановлення партнерських відносин у сфері підготовки кадрів;

d) сприяння розвитку підприємницької діяльності, гідної зайнятості й обміну досвідом у сфері кращих міжнародних практик;

e) зміцнення потенціалу соціальних партнерів у сприянні динамічній політиці безперервного навчання, зокрема стосовно нових вимірів регіональної економічної інтеграції, міграції та полікультурного суспільства, що знаходиться на стадії розвитку;

f) сприяння визнанню та універсальності навичок, компетентностей і кваліфікацій на національному та міжнародному рівнях;

g) збільшення технічної і фінансової допомоги країнам, що розвиваються, сприяння на рівні міжнародних фінансових інституцій і фондів узгодженій політиці та програмам, в яких освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання розглядаються як центральні питання політик у сфері розвитку;

h) врахування специфічних проблем країн, що розвиваються та мають зовнішні борги, вивчення та застосування інноваційних підходів до забезпечення додаткових коштів для розвитку людських ресурсів;

i) сприяння співпраці між урядами, соціальними партнерами, приватним сектором та міжнародними організаціями з усіх інших питань і стратегій, охоплених цим документом.

## XI. Прикінцеве положення

22. Ця Рекомендація є переглянutoю версією Рекомендації щодо розвитку людських ресурсів 1975 року та заміщує її.