

# ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

УДК 005.336.5:004(100)

**О.Н. Пряжникова\***

## РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА В ПРОЦЕССАХ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ НАВЫКОВ: АНАЛИЗ МИРОВОГО ОПЫТА

*Аннотация.* В статье анализируются современные мировые практики социального диалога для прогнозирования и развития цифровых и других технологических навыков, спрос на которые растет в связи с процессом цифровизации. Представлены общие характеристики механизмов участия заинтересованных сторон в социальном диалоге, целью которого является разработка стратегии и реализация программ развития цифровых навыков и который действует как связующее звено между государством, отраслевыми объединениями, организациями работодателей и профсоюзами.

*Ключевые слова:* цифровизация; цифровые навыки; повышение квалификации; переобучение; социальный диалог.

**O.N. Pryazhnikova**

## **The role of social dialogue in the development of digital skills: analysis of the world practices**

*Abstract.* The article analyzes modern world practices of social dialogue for predicting and developing digital and other technological skills, the demand for which is growing due to the digitalization process. It features

---

\* **Пряжникова Ольга Николаевна**, научный сотрудник Отдела экономики Института научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН РАН).

**Pryazhnikova Olga**, researcher of the Department of economics, Institute of Scientific Information for Social Sciences, Russian Academy of Sciences (Moscow, Russia).

general characteristics of stakeholder engagement mechanisms within social dialogue, which aims to build and implement digital skills development programs and acts as a link between government, industry associations, employers' organizations and trade unions.

**Keywords:** digitalization; digital skills; upskilling; reskilling; social dialogue.

## Введение

В наши дни в сфере занятости происходят значительные изменения, связанные с развитием технологий, цифровизацией, глобализацией, старением населения, ростом значения охраны окружающей среды и др. Ускорение технологических преобразований требует совершенствования процессов принятия решений, касающихся социально-экономического развития, и достижения консенсуса в обществе, в частности, по вопросам формирования стратегии адаптации к растущему спросу на новые трудовые навыки.

Изменения технологий влекут за собой одновременно создание новых, ликвидацию устаревших и трансформацию существующих рабочих мест. Прогнозируется, что к 2025 г. более половины всех текущих трудовых задач будут выполнять машины. В результате стремительной автоматизации в период 2018–2022 гг. может быть создано 133 млн новых рабочих мест вместо 75 млн, которые будут упразднены [Сапп, 2018].

Эти изменения называют четвертой промышленной революцией. Они протекают по двум основным направлениям: во-первых, автоматизация – выполнение заданий машинами, работающими без участия человека; во-вторых, цифровизация – преобразование текста, изображений или звука в цифровую форму. Эти процессы требуют постоянного повышения квалификации рабочей силы.

Специалисты международной организации труда выделяют на рынке труда следующие тенденции, связанные с технологическими изменениями: 1) усиление поляризации между низко- и высококвалифицированными работами в связи с ликвидацией по причине автоматизации рабочих мест, требующих средней квалификации; 2) возникновение потребности эффективного политического и социального регулирования процесса изменений с привлечением работников, работодателей и местных сообществ; 3) распределение доходов от роста производительности, достигнутого благодаря технологическим изменениям между социальными

группами в условиях растущего неравенства [Technological..., 2016, p. 7].

В ближайшие годы в мире ожидается нехватка высококвалифицированных работников, особенно в промышленно развитых странах, и избыток низкоквалифицированных работников, главным образом в странах с низким и средним уровнем доходов населения. Стремительное изменение производственных технологий, целых секторов экономики и содержания трудовых процессов на новых рабочих местах, несомненно, повлияет на содержание востребованных трудовых навыков и, соответственно, повлечет преобразование содержания образования. Эксперты европейской Коалиции цифровых навыков и рабочих мест выделяют четыре группы населения, которые уже сейчас испытывают потребность в обновлении цифровых компетенций. Во-первых, в развитии базовых цифровых навыков нуждаются все граждане для того, чтобы быть активными в цифровом обществе. Во-вторых, повышение квалификации и обучение цифровым компетенциям необходимы рабочей силе, находящейся в поисках работы. В-третьих, в условиях ускорения НТП возрастают потребности в развитии цифровых навыков высокого уровня у специалистов в области ИКТ во всех секторах промышленности. В-четвертых, преобразование системы образования, обусловленное включением в нее изучения цифровых навыков, развитием онлайн-обучения и обучения на протяжении всей жизни, ставит повышенные требования по владению цифровыми навыками перед преподавателями и учителями [The digital skills..., 2020].

Расширение присутствия цифровых технологий в трудовой деятельности повышает спрос на новые навыки по трем направлениям: 1) навыки в области ИКТ для программирования, разработки приложений и управления сетями; 2) общие навыки использования ИКТ в профессиональных целях; 3) дополнительные навыки работы с ИКТ для выполнения специальных задач, например, обработки информации, самостоятельной концептуализации, проектирования, реализации и оценки результатов выполненной задачи и т.д. [Пряжникова, 2020, с. 86–87]. Эксперты ОЭСР подчеркивают, что в ситуации постоянной технологической трансформации сохраняется неопределенность в связи с отсутствием знаний о типе навыков, которые потребуются для работы с будущими цифровыми технологиями, что затрудняет определение того, как подготовить рабочую силу к предстоящим изменениям [Skills for..., 2016, p. 4].

Успех адаптации работников и работодателей к меняющимся условиям на рынке труда в большой степени зависит от того, насколько согласованы меры поддержки участников рынка труда, реализуемые на национальном, региональном и секторальном уровнях. Важно отметить, что успех в разработке эффективной политики в сфере развития трудовых навыков требует большего, чем координация деятельности государственных органов на разных уровнях управления. Необходимо также привлекать к принятию решений широкий круг неправительственных организаций – социальных партнеров, включая работодателей, профессиональные и отраслевые ассоциации, профсоюзы, учебные заведения.

В этой связи при формировании системной стратегии адаптации к изменениям экономики и содержания квалификационных стандартов, особое значение приобретает социальный диалог [Employment..., 2018, p. 36]. В его рамках происходит взаимодействие государственных органов и представителей частного сектора, что способствует большей согласованности мероприятий по изучению потребностей в новых навыках и по переобучению рабочей силы.

### **Механизмы и участники социального диалога**

Социальный диалог включает в себя все виды переговоров, консультаций или процессов обмена информацией между представителями государства, работодателями и работниками по представляющим общий интерес проблемам экономической и социальной политики [Social dialogue..., 2018]. В сфере развития новых навыков социальный диалог содействует вовлечению в дискуссию всех заинтересованных сторон и достижению договоренностей по формированию мер реагирования на изменения на рынке труда.

Социальный диалог обычно осуществляется как трехсторонний процесс с участием государства, а также социальных партнеров в лице работодателей и работников. Он также может быть и двусторонним – т.е. между работодателями и работниками или профсоюзами и организациями работодателей. Поиск консенсуса посредством социального диалога может происходить на межотраслевом и отраслевом уровнях или на уровне предприятия. Какие социальные партнеры участвуют в диалоге и какую роль они играют в механизмах определения потребностей в новых навыках, зависит от конкретной страны и конкретного сектора эконо-

мики, а также от того, на каком уровне – национальном, региональном или местном – функционирует партнерство.

Четвертая промышленная революция ставит важные проблемы, решение которых можно найти посредством социального диалога на как макро-, так и микроуровне. На макроуровне стоит задача регулирования влияний технологических изменений на экономическую среду с целью предотвратить поляризацию внутри рабочей силы, а именно – углубления разрыва между группами высоко- и низкоквалифицированных работников. На микроуровне ключевой задачей является обеспечение возможности работников, которые могут потерять свои рабочие места в результате технологических изменений, представлять свои интересы и участвовать в процессе принятия решений, в частности, через профсоюзные организации. Данные проблемы решаются, прежде всего, путем сотрудничества государства и социальных партнеров в деле прогнозирования и развития новых навыков, преобразования образовательных программ, разработке программ переобучения и повышения квалификации, а также обучения на протяжении всей жизни.

Во многих странах мира социальные партнеры участвуют в разработке новых стандартов профессионального обучения. Вовлечение социальных партнеров в диалог (в лице работодателей и профсоюзных организаций) обусловлено тем, что трансформация программ обучения в широком смысле, включая повышение квалификации и обучение на протяжении всей жизни, необходимых в условиях цифровой экономики, представляет для них особый интерес. Для предприятий (работодателей) адекватная квалификация работников способствует повышению производительности и конкурентоспособности. Для профсоюзов важен тот факт, что обучение новым навыкам работников может снизить риск безработицы, облегчить работникам смену сферы занятости при ликвидации их рабочих мест. Таким образом, социальный диалог на уровне предприятий, как и на отраслевом или национальном уровнях, играет важную роль в снижении потенциального негативного воздействия технических изменений на структуру занятости. Овладение новыми навыками делает возможным переход работников из секторов с сокращающимся спросом на рабочую силу в сектора, где спрос на рабочую силу растет.

*Роль государства в социальном диалоге по вопросам формирования стратегии развития новых цифровых навыков наиболее значима в странах, где правительства создают специальный орган*

или наделяют соответствующими полномочиями уже существующий. Этот орган выступает драйвером процессов прогнозирования квалификационных изменений и организации переподготовки работников, а также оказывает поддержку неправительственным организациям, вовлеченным в аналогичную деятельность.

Во многих странах ключевые функции прогнозирования потребностей в новых навыках осуществляются отраслевыми и региональными институтами – соответствующими *советами по развитию навыков*. Они играют важную роль в выявлении потребностей в новых навыках, а также в реализации программ развития новых навыков на практике. Такие организации представляют собой платформы, на которых можно высказать экспертное мнение о потребности в новых навыках. Как правило, советы по навыкам собирают данные о потребностях в навыках внутри той или иной отрасли, проводят анализ данных и предоставляют свои рекомендации национальным органам власти для принятия соответствующих решений в сфере образования и регулирования рынка труда. Очевидно, что советы по навыкам обладают большим потенциалом для выработки общего понимания проблематики формирования у рабочей силы новых технологических навыков у государственных и частных заинтересованных сторон, а также для привлечения социальных партнеров для участия в совместных инициативах в данной сфере.

Существуют и другие формы участия частного сектора в социальном диалоге с целью разработки политики и регламентаций, стимулирующих развитие цифровых компетенций.

Отраслевые организации и отдельные компании, как правило крупные корпорации, часто вступают в партнерские отношения с *профсоюзными объединениями* в рамках консультативных органов и платформ. Профсоюзы действуют на национальном, отраслевом уровнях и на уровне конкретных предприятий. Они участвуют в дебатах на темы определения стратегии в сфере занятости, проводят исследования потенциала роста новых рабочих мест в цифровой экономике и организуют обучение рабочей силы соответствующим навыкам. В качестве социальных партнеров отраслевых организаций и предприятий, они участвуют в общественных консультациях, озвучивая свое мнение по проблемам влияния цифровизации на рынок труда.

Следует отметить, что уровень членства работников в профсоюзах разнится по странам ЕС. Самые высокие показатели членства – в Дании (70% рабочей силы), Швеции (65), Финлян-

дии (60) и Бельгии (45%). В остальных европейских странах в профессиональных союзах состоят 20% работников или менее [Employment..., 2018, p. 163]. Исследования показывают, что всего лишь 24% европейцев считают, что профсоюзы представляют собой значимого участника общественного обсуждения инициатив по развитию цифровых навыков [Voss, Riede, 2018, p. 17]. Швеция и Германия – единственные страны, где более половины участвовавших в опросе, проведенном в 2017 г. Европейской конфедерацией профсоюзов (European trade union confederation – ETUC), оценили роль профсоюзов в подобных национальных инициативах и программах как важную. В Испании, Дании, Чехии и Бельгии профсоюзы вовлечены в социальный диалог наряду с другими партнерами. А в Польше, Франции и Италии большая доля опрошенных работников заявляет о том, что профсоюзы вообще не вовлечены в формирование национальной цифровой повестки и связанных с ней проектов.

В качестве примера успешного участия профсоюзных организаций в социальном диалоге, связанном с решением проблем повышения цифровых навыков, можно привести сотрудничество в секторе ИКТ Европейской федерации профсоюзов UNI Europa и Ассоциации европейских операторов телекоммуникационных сетей ETNO. Они запустили совместный проект «Ликвидация пробелов в цифровых навыках в телекоммуникационном секторе будущего – выявление и распространение передового опыта» (Filling the ICT skills gap in the telecommunications sector of the future – identifying and spreading best practice). По результатам проведенных исследований был определен ряд рекомендаций для эффективного удовлетворения потребностей в навыках в области ИКТ. UNI Europa и ETNO настоятельно рекомендуют расширять социальный диалог между представителями отраслей, правительством, социальными партнерами и учреждениями сферы образования на европейском и национальном уровнях. В частности, подчеркивается необходимость учреждения ассоциаций работодателей в секторе ИКТ, ставящих отдельной целью своей деятельности развитие профессиональных навыков в сфере телекоммуникаций [Joint..., 2014].

Профсоюзы также вносят активный вклад в переобучение рабочей силы. Так, в Италии фонды профессионального обучения являются одними из основных инструментов, обеспечивающих доступ рабочей силы к дополнительному образованию и повышению квалификации. Фонды управляются советами, куда входят ассоциации работодателей, представляющие около 30% итальян-

ских компаний, и профсоюзные объединения. Вместе они определяют стратегию образовательной деятельности. Аналогичная инициатива существует в Нидерландах в виде Отраслевых учебных фондов O&O (Onderwijs en Ontwikkeling)<sup>1</sup>. Здесь профсоюзы и представители работодателей также совместно определяют политику повышения квалификации работников, которая реализуется фондом.

Подобные организации представляют собой площадку для двухстороннего социального диалога и дают возможность социальным партнерам (работодателям и профсоюзам) оказывать влияние на распределение ресурсов, в том числе в сфере развития цифровых и других новых технологических навыков, которые иначе распределялись бы исключительно органами государственной власти. Получается, что такие фонды действуют как посреднические организации, снижая административную нагрузку на компании, желающие повысить квалификацию своих сотрудников. Кроме того, благодаря знаниям реалий рынка труда профсоюзных объединений и экспертному мнению представителей частного бизнеса фондам удается сократить временной лаг между формированием запроса на повышение квалификации со стороны предприятий и предоставлением соответствующих программ обучения.

### **Практический опыт стран мира в использовании социального диалога для развития цифровых навыков**

В *Южной Корее* разработка политики развития новых, в том числе цифровых, навыков во многом связана с так называемым «Проектом 6Т». В его рамках делается ставка на рост секторов ИКТ и биотехнологии как отраслей, создающих высокую добавленную стоимость в экономике знаний, переход к которой является приоритетом корейского правительства. Важно отметить, что главным источником конкурентоспособности такой модели экономики являются людские ресурсы. Для того чтобы обеспечить овладение рабочей силы навыками, необходимыми для отраслей нового поколения, министерство образования и развития трудо-

---

<sup>1</sup> Onderwijs en Ontwikkeling. Training and development funds / Cedefop. – Mode of access: [https://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning/DisplayCountryDetails2aa8.html?countryName=Netherlands&instrumentType=training%20fund&instrumentID=Onderwijs%2Ben%2Bontwikkeling%2B\(O%2526O\)%253cbr%252F%252Etraining%2BAnd%2Bdevelopment%2Bfunds](https://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning/DisplayCountryDetails2aa8.html?countryName=Netherlands&instrumentType=training%20fund&instrumentID=Onderwijs%2Ben%2Bontwikkeling%2B(O%2526O)%253cbr%252F%252Etraining%2BAnd%2Bdevelopment%2Bfunds) (дата обращения: 07.08.2020).



вых ресурсов совместно с министерством торговли, промышленности и энергетики и министерством информации и связи разработали программу по развитию трудовых ресурсов, способных создавать высокую добавленную стоимость (High-value-added manpower nurturing programme). В рамках проекта государство оказывает поддержку университетам, предлагающим образовательные программы для удовлетворения потребностей передовых отраслей промышленности. Предусматривается, что выпускники таких учебных учреждений должны владеть навыками, тесно связанными с национальными стратегическими отраслями, и могут приступить к работе без дальнейшего обучения на предприятии [Cheon, 2014].

Ключевым фактором успеха политики развития новых навыков в Южной Корее является координация соответствующих мер между правительственными органами, а также сотрудничество между промышленными компаниями и научным сообществом. Расширение взаимодействия с учеными стало возможным благодаря закону о содействии профессиональному обучению в промышленности (Act on industrial education promotion) и закону о содействии сотрудничеству между промышленностью и академическим сообществом (Industry – academia collaboration promotion), которые позволили университетам создавать исследовательские центры совместно с промышленными компаниями [Cheon, 2014, p. 232].

В 2003 г. в Южной Корее при поддержке министерств образования и промышленности были созданы отраслевые советы по развитию кадров (Sector councils human resource development). Их деятельность регулируется соответствующими отраслевыми бизнес-ассоциациями, а функции предполагают выявление и контроль потребностей в навыках в конкретных отраслях. Кроме того, в последние несколько десятилетий корейское правительство предпринимает шаги для расширения социального диалога с целью создания институциональной и организационной структуры для партнерства государственных структур и общественных организаций при формировании и осуществлении программ обучения новым навыкам. Например, в 2004 г. был принят Закон о развитии профессиональных компетенций (Vocational training promotion act), в котором сформулированы основы стратегии долгосрочного социального партнерства в сфере развития навыков рабочей силы. Налаживание социального диалога в данной области способствует созданию благоприятной атмосферы для участия разнообразных

социальных акторов в трансформации системы обучения навыкам на уровне отраслей промышленности и региональном уровне [Cheon, 2014, p. 233].

В Индии в 2014 г. по инициативе Министерства развития навыков и предпринимательства (Ministry of skill development and entrepreneurship) был запущен проект Национальной миссии по развитию навыков (National skill development mission). Вместе с министерством в реализации миссии участвуют Национальное агентство по развитию навыков (National skill development agency), Национальная корпорация по развитию навыков (National skill development corporation), Национальный фонд развития навыков (National skill development fund) и отраслевые советы по навыкам, а также 187 организаций, предоставляющих услуги по профессиональному обучению. Основные цели миссии заключаются в создании инфраструктуры, которая обеспечивает рабочим кадрам возможности для обучения на протяжении всей жизни. Предполагается включить обучение новым, в том числе цифровым, навыкам в школьную программу, а также создать возможности для качественного долгосрочного и краткосрочного повышения квалификации работников [National skill..., 2019, p. 5].

В Индии работодатели вовлечены в социальный диалог через членство в отраслевых советах по навыкам (Sector Skill Councils – SSC). SSC представляют собой автономные организации, которые разрабатывают новые профессиональные квалификационные стандарты, занимаются развитием системы профессионального обучения и мониторингом возникающих потребностей в новых навыках. В настоящее время в работе 37 отраслевых советов по навыкам участвуют более 600 представителей предприятий соответствующих отраслей [Skills shortages..., 2019, p. 29].

Кроме того, в условиях растущего спроса на цифровые навыки, правительство Индии и правительства штатов привлекают частные компании из сектора ИКТ к сотрудничеству в сфере образования. Так, в рамках партнерства государства и бизнеса созданы несколько институтов информационных технологий (Institutes of information technology) в разных регионах страны. Ряд ведущих мировых фирм – разработчиков программного обеспечения, присутствующих на индийском рынке, участвуют в постоянном обновлении учебных планов, а также учебной инфраструктуры этих институтов в целях удовлетворения меняющихся потребностей сектора ИКТ. Другой проект государственно-частного партнерства – Институт инженерии программного обеспечения (Soft ware

engineering institute) – предлагает обучение цифровым навыкам и переобучение по курсу программной инженерии. Такие мировые лидеры ИКТ, как Oracle, Motorola, NASSCOM, AICTE, оказывают поддержку ряду индийских университетов и колледжей в обучении студентов цифровым навыкам [Vijayabaskar, Babu, 2014, p. 265].

В Австралии политика развития навыков реализуется 11 советами по отраслевым навыкам (Industry skills councils – ISC), в числе которых присутствует Совет по креативным отраслям, ИКТ и кибербезопасности. Эти советы наделены полномочиями определять потребности в навыках в соответствующих отраслях, а также консультировать Институт навыков Австралии (Skills Australia institute) – ведущее национальное учреждение профессионального образования. Советы по отраслевым навыкам были созданы при поддержке австралийского правительства для того, чтобы предоставлять независимые отраслевые рекомендации правительству; участвовать в сборе и анализе отраслевых данных, необходимых для принятия решений на государственном уровне по финансированию и разработке программ обучения. Кроме того, отраслевые советы рассматриваются правительством Австралии как площадки для развития и поддержки прочных связей с бизнесом и региональными социальными партнерами с помощью регулярно действующих каналов коммуникации [Industry skills..., 2019].

В Южной Австралии запущен проект Skilling South Australia<sup>1</sup> в рамках партнерства правительства штата с правительством стран Содружества, который призван расширить возможности рабочей силы для сохранения занятости. Проект предоставляет работникам доступ к получению профессионального образования и переобучению, а также к стажировкам, дающим возможность овладеть новыми техническими навыками, в том числе цифровыми.

В Канаде изменения в квалификационных требованиях в профессиях, связанных с цифровой экономикой, контролируются Канадской системой прогнозирования занятости (Canadian occupational projection system). Кроме того, в рамках Канадской программы секторальных инициатив (Canadian sectorial initiative programme)<sup>2</sup> осуществляется мониторинг развития навыков, влияющих на рост

---

<sup>1</sup> Skilling South Australia / South Australia. – Mode of access: <https://www.skilling.sa.gov.au/about> (дата обращения: 07.08.2020).

<sup>2</sup> About the Sectorial initiative programme / Government of Canada. – Mode of access: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/sectorial-initiatives-program.html> (дата обращения: 07.08.2020).

сектора ИКТ, а также составляется пятилетний прогноз динамики профессий и квалификационных изменений в ИКТ.

Кроме того, в Канаде функционирует Совет по информационно-коммуникационным технологиям (ICTC), который представляет собой некоммерческий национальный центр экспертизы в сфере цифровой экономики. Платформа ICTC объединяет широкий круг социальных партнеров в лице представителей промышленных предприятий, образовательных учреждений и государственных чиновников, определяющих политику в секторе цифровой экономики Канады. Основные функции ICTC – проведение исследований на рынке труда и разработка рекомендаций по формированию политики занятости в секторе ИКТ. ICTC также помогает канадским предприятиям в поиске и найме квалифицированных работников в сфере ИКТ. Кроме того, портал поддержки занятости в ИКТ<sup>1</sup> предоставляет в реальном времени информацию о вакансиях на уровне провинций и муниципалитетов, а также размещает исследования по прогнозированию новых навыков и информацию об образовательных программах, доступных работникам, желающим приобрести или повысить свои цифровые компетенции. Последние инициативы Совета связаны с разработкой онлайн-инструментов для самооценки работниками своих цифровых навыков, а также программ развития цифровых навыков для занятых не в сфере ИКТ [Information and..., 2018].

В прогнозировании потребностей в новых навыках в *Объединенных Арабских Эмиратах* активное участие принимают Институт прикладных технологий и Центр технического и профессионального образования Абу-Даби, чья совместная деятельность ставит целью выявлять потребности в трудовых навыках и вносить соответствующие изменения в учебные программы профессионального обучения. Управление знаний и человеческого развития Дубая (Dubai's knowledge and human development authority) в настоящее время работает с Национальным квалификационным управлением (National qualifications authority) эмирата над разработкой стратегии профессионального образования, которая бы соответствовала новым требованиям рынка труда [UAE..., 2019, p. 60].

Ряд исследований указывает, что в странах Персидского залива, и в ОАЭ в частности, наблюдается низкий уровень использования механизмов социального диалога в деле развития новых

---

<sup>1</sup> Your Gateway to Canada's Digital Labour Market / Etalent Canada. – Mode of access: [www.etalentcanada.ca](http://www.etalentcanada.ca) (дата обращения: 07.08.2020).

трудо­вых на­вы­ков. Ра­бот­ни­ки от­ме­ча­ют не­хват­ку ини­ци­атив со сто­ро­ны ра­бо­то­да­те­лей по раз­ви­тию но­вых циф­ро­вых на­вы­ков, ко­то­рые бы осу­ществ­ля­лись не­по­сред­ствен­но на пред­при­яти­ях. Кро­ме то­го, низок у­ро­вень со­труд­ни­че­ства ме­жду ра­бо­то­да­те­лями и об­ра­зо­ва­тель­ны­ми уч­ре­жде­ни­ями по соз­да­нию про­грамм по­вы­ше­ния ква­ли­фи­ка­ции и раз­ви­тия но­вых на­вы­ков, ко­то­рые ста­но­вят­ся вост­ре­бо­ва­ны на со­вре­мен­ном ра­бо­чем ме­сте [Empowering the GCC digital workforce..., 2017, p. 16]. Од­ну из глав­ных про­блем раз­ви­тия но­вых тех­но­ло­гиче­ских на­вы­ков в стра­не ви­дят в от­сут­ствии свя­зи ме­жду пред­при­яти­ями и уни­вер­си­те­та­ми. В ре­зуль­та­те очень ча­сто вы­пуск­ни­ки ву­зов не вла­де­ют на­вы­ка­ми, со­от­вет­ст­вую­щи­ми ква­ли­фи­ка­ци­он­ным тре­бо­ва­ни­ям ра­бо­то­да­те­лей [Guantario, 2020].

В *Ве­ли­ко­бри­та­нии* пред­ста­ви­те­ли биз­не­са мо­гут фор­му­ли­ро­вать за­прос на раз­ви­тие но­вых, в том чис­ле тех­но­ло­гиче­ских на­вы­ков, уча­ст­вая в мес­тных э­ко­но­ми­че­ских парт­нер­ствах (Local economic partnerships), соз­дан­ных по ини­ци­а­ти­ве ра­бо­то­да­те­лей, и в 25 от­рас­ле­вых со­ве­тах по на­вы­кам (Sector skills councils), объ­еди­ня­ю­щих пред­ста­ви­те­лей пред­при­ятий [Skills for..., 2010, p. 30].

В *Шот­лан­дии* в 2018 г. соз­дан Фонд DigitalXtra, ко­то­рый объ­еди­няет та­ких парт­не­ров, как пра­ви­тель­ство Шот­лан­дии, на­ци­о­наль­ную служ­бу раз­ви­тия на­вы­ков (Skills development Scotland), ком­па­нии Skyscanner, Accenture, BaillieGifford, BT Scotland, CityFibre, Fujitsu, IncrementalGroup, Micro:bit Education Foundation, ScotlandIS, Sky UK и Zonal. Фонд пре­до­став­ляет гран­ты про­ек­там по обу­че­нию та­ким на­вы­кам, как про­грам­ми­ро­ва­ние, об­ра­бот­ка дан­ных и вы­чис­ли­тель­ное мы­шле­ние<sup>1</sup>.

В *Ир­лан­дии* в ка­че­стве при­ме­ра пло­щад­ки со­ци­аль­но­го ди­ало­га мож­но при­вес­ти от­рас­ле­вую бла­го­тво­ри­тель­ную ор­га­ни­за­цию Fast trackin to information technology Ltd. (FIT), ра­бо­та­ю­щую в тес­ном со­труд­ни­че­стве с ир­лан­д­ски­ми го­су­дар­ст­вен­ны­ми ве­дом­ст­ва­ми, на­ци­о­наль­ны­ми агент­ства­ми в сфе­ре об­ра­зо­ва­ния и профес­си­о­наль­но­го обу­че­ния, мес­т­ны­ми со­об­щест­ва­ми. FIT обес­пе­чи­ва­ет обу­че­ние на­вы­кам ИКТ на началь­ном, сред­нем и экс­перт­ном у­ро­в­нях, что обес­пе­чи­ва­ет охват раз­лич­ных сло­ев на­се­ле­ния и раз­ных воз­раст­ных груп­п. Глав­ной за­да­чей FIT яв­ля­ет­ся реинте-

---

<sup>1</sup> Вы­чис­ли­тель­ное мы­шле­ние – на­вы­ки по­ста­нов­ки про­блем и пред­став­ле­ния их ре­ше­ния в фор­ме, ко­то­рая мож­ет быть эф­фек­тив­но ре­а­ли­зо­ва­на с ис­поль­зо­ва­ни­ем ком­пью­те­ра.

грация безработных на рынок труда с помощью повышения квалификации в области ИКТ [Skills for..., 2016, p. 22].

Во Франции в 2014 г. при поддержке государства создана «Сеть рабочих навыков» (Réseau emplois compétences)<sup>1</sup>, которая представляет собой платформу для координации деятельности служб, ответственных за мониторинг и прогнозирование динамики рабочих мест и трудовых навыков, и чиновников (на национальном и региональном уровнях), принимающих решения в области экономического развития, правового регулирования занятости и профессионального образования. «Сеть рабочих навыков» представляет собой площадку, где происходит интеграция разнообразных инициатив, в том числе и в сфере развития цифровых навыков.

На базе «Сети рабочих навыков» Национальный промышленный совет (Conseil national de l'industrie – CNI), Центр изучения и исследований квалификационных требований (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) и автономный экспертный институт France Stratégie, подчиняющийся премьер-министру Франции, в 2017 г. провели исследование цифровой занятости. В результате был создан справочник цифровых профессий и определены основные тенденции их развития в ближайшие несколько лет [Vision..., 2017].

## Заключение

Очевидно, что успешная адаптация к растущему спросу на цифровые навыки, обусловленному технологическими изменениями, напрямую зависит от качественного прогнозирования, контроля и оценки последствий развития цифровизации. Можно с уверенностью утверждать, что механизмы социального диалога играют важную роль в этих процессах. Они создают условия для сотрудничества государственных органов с объединениями работодателей и работников при формировании стратегии продвижения цифровых навыков.

Во многих странах государство инициирует социальный диалог с представителями отраслей промышленности в форме отраслевых или консультативных советов. Каналы обратной связи и экспертных оценок, которые формируются благодаря их деятель-

---

<sup>1</sup> Le reseau emplois competences en 2019: nouvelles perspectives / France strategie. – 2019. – Mode of access: <https://www.strategie.gouv.fr/actualites/reseau-emplois-competences-2019-nouvelles-perspectives> (дата обращения: 07.08.2020).

ности, помогают официальным лицам адекватнее оценивать возникающие потребности в новых навыках. В странах, в которых функционируют отраслевые советы, занимающиеся проблемами цифровизации, удастся быстрее реагировать на появление новых потребностей.

Большое значение для развития социального диалога в сфере прогнозирования и обучения новым навыкам имеют профсоюзы работников, а также объединения работодателей. Оба актора заинтересованы в обновлении и адаптации трудовых навыков рабочей силы к условиям технологических изменений. Наиболее активно подобный социальный диалог ведется в странах с развитой рыночной экономикой. Это обусловлено традициями профсоюзного движения и участия представителей бизнеса в общественной жизни. В ходе социального диалога отражается культурный, исторический, экономический и политический контекст той или иной страны.

Опыт стран мира показывает, что социальный диалог во многом определяет приоритеты анализа последствий технологических изменений для рынка труда. Благодаря его механизмам социальные партнеры участвуют в интерпретации результатов исследований, разрабатывают стандарты навыков, актуальных для новых рабочих мест, формулируют рекомендации по переквалификации работников и оказывают помощь в преобразовании систем образования и профессионального обучения. Безусловно, знание особенностей социального диалога полезно как в теоретическом плане для отечественных специалистов, так и для практиков в области трудовых отношений и развитии системы образования в России.

### Список литературы

1. Пряжникова О.Н. Подготовка к жизни в цифровом мире: Международное исследование компьютерной и информационной грамотности // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: Экономика. Реферативный журнал. – Москва, 2020. – № 3. – С. 86–88. – Реф. на кн.: Preparing for life in a digital world: IEA international computer and information literacy study 2018: International report / Fraillon J., Ainley J., Schulz W., Friedman T., Duckworth D. / International association for the evaluation of educational achievement (IEA+). – Cham: Springer, 2020. – 297 p.

2. Cann O. Machines will do more tasks than humans by 2025 but robot revolution will still create 58 million net new jobs in next five years / WEF. – 2018. – 17.09. – Mode of access: <https://www.weforum.org/press/2018/09/machines-will-do-more-tasks-than-humans-by-2025-but-robot-revolution-will-still-create-58-million-net-new-jobs-in-next-five-years/> (дата обращения: 07.08.2020).
3. Cheon B.Y. Skills development strategies and the high road to development in the Republic of Korea / Transforming economies: Making industrial policy work for growth, jobs and development / Ed by. R. Kozul-Wright, I. Nübler, J.M. Salazar-Xirinachs. – Geneva, 2014. – P. 213–238. – Mode of access: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_315672.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_315672.pdf) (дата обращения: 07.08.2020).
4. Employment and social developments in Europe 2018 / European Commission, Directorate-General for employment, social affairs and inclusion. – Luxembourg: Publications office of the European Union, 2018. – 276 p. – Mode of access: [https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9150#:~:text=Today%2C%20the%20Commission%20has%20published,in%20Europe%20\(ESDE\)%20review.&text=With%20almost%20238%20million%20people,in%20employment%2C%20compared%20with%202016](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9150#:~:text=Today%2C%20the%20Commission%20has%20published,in%20Europe%20(ESDE)%20review.&text=With%20almost%20238%20million%20people,in%20employment%2C%20compared%20with%202016) (дата обращения: 07.08.2020).
5. Empowering the GCC digital workforce: Building adaptable skills in the digital era / Papazian S., Rizk M., Bohsali S., Matar A. / PwC. – 2017. – 35 p. – Mode of access: <https://www.strategyand.pwc.com/m1/en/reports/empowering-the-gcc-digital-workforce-full-report.pdf> (дата обращения: 07.08.2020).
6. Guantario G. How UAE University seeks to bridge the digital skills gap. – 2020. – 13.02. – Mode of access: <https://www.tahawultech.com/region/uae/how-the-uae-university-is-hoping-to-bridge-the-digital-skills-gap/> (дата обращения: 07.08.2020).
7. Industry skills councils terms of reference / Government of South Australia / Training and skills commission. – 2019. – Mode of access: [http://www.tasc.sa.gov.au/DesktopModules/Bring2mind/DMX/Download.aspx?Command=Core\\_Download&EntryId=885&PortalId=5&TabId=1047](http://www.tasc.sa.gov.au/DesktopModules/Bring2mind/DMX/Download.aspx?Command=Core_Download&EntryId=885&PortalId=5&TabId=1047) (дата обращения: 07.08.2020).
8. Information and communication technology council: Annual report 2017–2018. – Ottawa, 2018. – 18 p. – Mode of access: [https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2018/07/ICTC\\_Annual-Report\\_2017-18\\_EN.pdf](https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2018/07/ICTC_Annual-Report_2017-18_EN.pdf) (дата обращения: 07.08.2020).
9. Joint UNI Europa – ETNO declaration on future ICT skills needs / ETNO-UNI Europa. – 2014. – Mode of access: [https://etno.eu/datas/ETNO%20Documents/20141126\\_Joint%20declaration\\_EN\\_final.pdf](https://etno.eu/datas/ETNO%20Documents/20141126_Joint%20declaration_EN_final.pdf) (дата обращения: 07.08.2020).
10. National skill development mission: A framework for implementation / Government of India, Ministry of skill development and entrepreneurship. – 2019. – 32 p. – Mode of access: <http://msde.gov.in/sites/default/files/2019-09/National%20Skill%20Development%20Mission.pdf> (дата обращения: 07.08.2020).
11. Skills for a digital world: 2016 Ministerial meeting on the digital economy: Background report / OECD. – 2016. – 56 p. – Mode of access: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jlwz83z3wnw-en.pdf?expires=1595510167&id=id&accname=guest&checksum=078D7FBC4F0215CCB6954EB575383102> (дата обращения: 07.08.2020).



12. Skills for green jobs: European synthesis report / European centre for the development of vocational training. – Luxembourg: Publications office of the European Union, 2010. – vi, 102 p.
13. Skills shortages and labour migration in the field of information and communication technology in India, Indonesia and Thailand / ILO. – Geneva, 2019. – 74 p.
14. Social dialogue and the future of work: Report of the ILO-AICESIS Conference 23–24 November 2017 Athens, Greece. – Geneva, 2018. – x, 57 p. – Mode of access: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_645833.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_645833.pdf) (дата обращения: 07.08.2020).
15. Technological changes and work in the future: Making technology work for all / ILO. – 2016. – 13 p. – Mode of access: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_534201.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534201.pdf) (дата обращения: 07.08.2020).
16. The digital skills and jobs coalition / European Commission. – 2020. – Mode of access: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-skills-jobs-coalition> (дата обращения: 07.08.2020).
17. UAE green jobs program: Jobs & skills for the UAE's green economy transformation / UAE ministry of climate change & environment, Green development and environmental affairs department. – Dubai, 2019. – 79 p. – Mode of access: <https://www.moccae.gov.ae/assets/download/1360981f/UAE%20Green%20Jobs%20Program.pdf.pdf.aspx?view=true> (дата обращения: 07.08.2020).
18. Vijayabaskar M., Babu M.S. Building capabilities in the software service industry in India: Skill formation and learning of domestic enterprises in value chains / Transforming economies: Making industrial policy work for growth, jobs and development / Ed by. R. Kozul-Wright, I. Nübler, J.M. Salazar-Xirinachs. – Geneva, 2014. – P. 239–266.
19. Vision prospective partagée des emplois et des compétences: la filière numérique / Réseau Emploi Compétences. – Paris, 2017. – 82 p. – Mode of access: [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-rec-vppecc-numerique-8juin-final\\_0.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-rec-vppecc-numerique-8juin-final_0.pdf) (дата обращения: 07.08.2020).
20. Voss E., Riede H. Digitalisation and workers participation: What trade unions, company level workers and online platform workers in Europe think / European trade union confederation. – Brussels, 2018. – 67 p. – Mode of access: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf> (дата обращения: 07.08.2020).