

Модели взаимодействия сферы труда и образования как фактор обеспечения качества подготовки кадров



О. Н. ОЛЕЙНИКОВА
доктор педагогических наук, профессор, директор Центра изучения проблем профессионального образования, директор Национального офиса программы «Темпус» в России, Москва



А. А. МУРАВЬЕВА
кандидат филологических наук, ведущий эксперт Центра изучения проблем профессионального образования, зам. директора Национального офиса программы «Темпус», Москва

Взаимодействие сферы профессионального образования и сферы труда получило в международной практике название «социальное партнерство» и является мощным средством повышения эффективности профессионального образования и обучения, обеспечивая связь образовательных услуг с экономической жизнью и сферой труда и необходимый баланс спроса и предложения квалификаций, умений / компетенций на рынке труда.

Основными категориями социальных партнеров являются работодатели и их организации, а также работники и их организации.

В странах Европейского Союза основные модели социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения сформировались к началу 90-х годов прошлого века.

Необходимость развития социального диалога была вызвана глубокими изменениями в сфере труда, необходимостью решения экономических проблем в целях обеспечения конкурентоспособности и эффективности предприятий, быстрого и адекватного реагирования на изменения, связанные с развитием новых технологий и ростом «нематериальных инвестиций». Эти изменения требуют соответствующей организации квалифицированного труда и особого внимания к профессиональной подготовке не только молодежи, но и взрослого населения.

Европейский социальный диалог

Европейский социальный диалог был инициирован в Валь Дюшесс (Бельгия) президентом Европейской комиссии Жаком Делором. Участниками социального партнерства в странах Европейского Союза являются: Союз конфедераций промышленников и работодателей Европы (UNICE); Европейский центр предприятий с участием государства и предприя-

тий общего экономического интереса (СЕЕР); Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC); Европейская ассоциация ремесленных, малых и средних предприятий.

Эффективному развитию социального диалога способствовали принятые политические решения: Маастрихтский (1993) и Амстердамский договоры (1997), инициировавшие создание Европейского Союза, а также Хельсинское коммюнике 2006 года, подписанное министрами профессионального образования Европы.

По данным Европейского центра развития профессионального образования (Cedefop) социальный диалог в Европе более развит, чем в других регионах мира. Европейская культура социального диалога является основой социальной и экономической модели Европы и включает в себя активную политику на рынке труда, экономическую политику (включая образование и обучение в течение всей жизни), регулирование рынка труда, индустриальные отношения и гибкую политику в области социальной защиты.

Гибкая политика в области социальной защиты, получившая название flexicurity (термин возник в 1990-е годы в Дании), означает модель государства всеобщего благосостояния с проактивной политикой на рынке труда.

Европейская комиссия рассматривает flexicurity как неотъемлемую часть собственной стратегии, направленной на одновременное повышение гибкости и защищенности

рынков труда. Модель включает в себя 4 элемента: гибкие условия трудовых договоров; предоставление возможностей обучения в течение всей жизни; эффективные политики на рынке труда; современные системы социальной защиты, обеспечивающие адекватный доход при смене места работы.

В Лиссабонской стратегии (2000), Стратегии «Образование и обучение 2010» и ее обновленном варианте «Стратегия образования и обучения 2020» (2009) социальные партнеры рассматриваются как ключевые субъекты на всех уровнях (предприятий, отраслей, национальном и межнациональном уровне).

При всех различиях на национальном уровне, участие социальных партнеров в формировании и реализации политики в сфере профессионального образования характерно для всех стран ЕС.

В публикациях Европейского центра развития профессионального образования указывается на наличие интенсивного социального диалога и различных форм участия социальных партнеров (трехсторонние органы) в сфере профессионального образования на национальном, региональном, отраслевом и местном уровнях. Важно подчеркнуть, что участие социальных партнеров в целом не зависит от национальной модели регулирования профессионального образования и часто осуществляется при отсутствии каких-либо законодательных рамок или же при сочетании определенных нормативных рамок и добровольных форм (как, например, в Нидерландах и Финляндии) или же сугубо на добровольной основе (как в Великобритании).

Социальное партнерство

Уже в течение почти полувека социальные партнеры в Европейском Союзе определяют свои позиции по важнейшим вопросам современной действительности в форме «Согласованных подходов социальных партнеров».

В сфере образования и профессионального обучения обозначены четыре основных направления:

- непрерывное обучение – начальное и профессиональное образование;
- профессиональная ориентация молодежи и взрослого населения;
- профессиональные квалификации, включая прогнозирование и анализ спроса, взаимное признание квалификаций и их «прозрачность»;
- ресурсы и финансирование.

В рамках этих направлений в сферу интересов социальных партнеров входят вопросы:

- определения содержания профессионального образования, повышения качества учебных программ и формирование единого европейского пространства дистанционного обучения;
- определения условий и целей разработки профессиональных квалификаций;
- осуществления профессиональной ори-

ентации (выявление связей между основным образованием и профессиональным обучением, в особенности содействие трудоустройству молодежи);

- определения оптимальной продолжительности обязательного профессионального образования;
- подготовки преподавательского состава;
- организации и осуществления обучения на рабочем месте / производственного обучения;
- обеспечения трудоустройства, в том числе и прежде всего молодежи (эта проблема находится на пересечении интересов сфер общего образования, начального профессионального обучения, профессиональной ориентации, получения профессиональных квалификаций и непрерывного обучения, она приобрела особое значение в связи с возрастанием безработицы среди молодежи и растущим спросом со стороны предприятий на квалифицированную рабочую силу);
- организации и функционирования системы непрерывного обучения и его доступности и обеспечения законодательного закрепления всех выше перечисленных вопросов.

В 2010 г. в Рамочном соглашении об инклюзивных рынках труда (Framework Agreement on Inclusive Labour Markets) задачи в сфере образования и обучения сформулированы следующим образом:

- совершенствовать адаптацию систем образования и обучения к потребностям граждан и рынка труда;
- обеспечить равенство престижа и возможности перехода из системы профессионального образования в высшее образование;
- повысить эффективность и равенство доступа к образованию и сократить отсев из среднего образования;
- повысить уровень участия взрослого населения в непрерывном образовании и обучении независимо от уровня образования;
- расширить возможности получения качественного образования и обучения, особенно для работников и работодателей малых и средних предприятий и людей, имеющих минимальные квалификации;
- повысить прозрачность и взаимное признание квалификаций на уровне ЕС;
- оказывать поддержку моделям обучения, отвечающим требованиям рабочего места и приводящим к получению квалификаций.

Европейский социальный диалог оформляется в рамках двухгодичных программ. В настоящее время реализуется «Программа 2012–

Европейская культура социального диалога является основой социальной и экономической модели Европы и включает в себя активную политику на рынке труда, экономическую политику (включая образование и обучение в течение всей жизни), регулирование рынка труда, индустриальные отношения и гибкую политику в области социальной защиты.

В 2012 г. Европейская Комиссия учредила 41 отраслевой совет по вопросам социального диалога, охватывающий более 6 миллионов компаний и 145 миллионов работников.

2014», разработанная совместно Европейским советом профессиональных союзов (ETUC), BUSINESSEUROPE, Европейским центром работодателей и предприятий госсектора (European Centre of Employers and Enterprises providing Public services – CEEP) и Европейской ассоциацией ремесленных, малых и средних предприятий (European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises – UEAPME). Программа направлена на преодоление кризисных явлений и их последствий путем реализации эффективной экономической политики и необходимых реформ, обеспечивающих развитие, занятость и совершенствование систем социальной защиты.

Помимо прочих задач в Программе приоритетное внимание уделено занятости молодежи, 22% которой в настоящее время не трудоустроены. В этой связи ставится задача усиления связи между образованием, ожиданиями молодежи и потребностями рынка труда и создания возможностей для обучения в течение всей жизни.

Также в числе приоритетных задач – развитие умений для «зеленой экономики» и совершенствование умений работников старшего возраста в связи с ростом продолжительности жизни населения.

На отраслевом уровне

Большое значение в Европе придается социальному партнерству на отраслевом уровне. В 2012 г. Европейская комиссия учредила 41 отраслевой совет по вопросам социального диалога, охватывающий более 6 миллионов компаний и 145 миллионов работников. В рамках отраслевого социального диалога

принят ряд важнейших документов в области базового образования, начального профессионального обучения и профессионального обучения взрослых.

Так, например, в июне 2009 г. отраслевые партнеры (Coiffure EU and Uni Europa) подписали соглашение о введении европейского сертификата для парикмахеров на основе общих стандартов обучения. В апреле 2011 г. подписано рамочное соглашение о профилях компетенций партнерами химической отрасли (ECEG и EMCEF), где отражены основные компетенции для ряда профессий отрасли.

И в первом, и во втором случаях действие соглашений распространяется на все страны ЕС и внедряется в них.

Во всех документах Европейских социальных партнеров красной нитью проходит развитие обучения в течение всей жизни, роль и важность которого постоянно возрастает.

Как известно, уже через 10 лет 80% используемых технологий и оборудования устареет. К этому времени 80% работников будут иметь образование, полученное 10 лет назад. В этой

связи обучение в течение всей жизни должно охватить не только учебные заведения, но и предприятия и компании, а также должна значительно повыситься роль граждан и их ответственность за собственное обучение.

Роль государства

Важно особо отметить, что необходимой предпосылкой для устойчивого и качественно-го развития профессионального образования и обучения является институционализация социального партнерства и наличие соответствующей нормативно-правовой базы.

В Германии при государственном регулировании дуальной системы традиционно сильны позиции социальных партнеров, в результате чего там существует развитая система социального партнерства.

Немецкая дуальная система профессионального образования и обучения сочетает обучение на базе предприятия с обучением в учебном заведении. Она является центральным институциональным механизмом, в рамках которого ассоциации работодателей и профсоюзы сотрудничают с федеральным правительством, которое имеет законодательный мандат на регулирование профессионального обучения.

Во Франции в рамках модели государственного регулирования наблюдается растущая тенденция к развитию социального партнерства в сфере профессионального образования, после того как стали ясны ограничения традиционного государственного регулирования.

В Великобритании система профессионального образования четко ориентирована на рынок труда и потребности предприятий. Одновременно разработка национальных профессиональных стандартов и введение национальных профессиональных квалификаций означает повышение роли государства в регулировании. При этом ни в коей мере не ущемлена роль социальных партнеров (работодателей) в формировании требований к квалификациям.

В ряде стран реализуется так называемая неокорпоративная модель (Швеция, Дания, Нидерланды), предполагающая определенный баланс взаимодействия социальных партнеров и государства в регулировании профессионального образования, когда государство, задавая общие рамки, или ориентиры, отдает содержание и организацию профессионального образования в ведение организаций социальных партнеров. Явная тенденция движения в направлении неокорпоративной модели наблюдается в Финляндии, стране с традиционной моделью государственного регулирования.

В целом в настоящее время можно говорить о постепенной конвергенции моделей регулирования профессионального образования и о формировании некой общей модели с ведущей ролью социальных партнеров.

Необходимой предпосылкой для устойчивого и качественного развития профессионального образования и обучения является институционализация социального партнерства и наличие соответствующей нормативно-правовой базы.