

Новые модели социального партнерства в сфере профессионального образования (Великобритания)

В настоящее время в Российской Федерации уделяется повышенное внимание развитию социального партнерства в сфере профессионального образования в связи с ростом осознания важности социального диалога в этой области для повышения конкурентоспособности экономики и расширения возможностей доступа к обучению различных категорий граждан независимо от их возраста и ранее полученного образования.

Вопросы развития социального партнерства в сфере профессионального образования стоят в центре внимания международных проектов в области профессионального образования и, в частности, проекта DELPHI II. В рамках данного проекта осуществляется постоянный мониторинг инноваций в этой области в странах Европейского Союза с целью анализа происходящих изменений и новых моделей социального диалога. Одной из самых интересных инноваций за последнее время является создание отраслевых советов по вопросам умениям в Великобритании. Отраслевой принцип развития социального партнерства представляется перспективным, и возможности его применения на практике изучаются в проекте DELPHI II, а также предпринимаются попытки создания прототипов отраслевых структур социального партнерства в российских регионах проекта. В этой связи опыт Великобритании может представлять интерес с точки зрения целей, задач и функций отраслевых структур социального партнерства. При этом, естественно, речь не идет о «трансплантации» чужой модели, а о возможности использования ряда ее системных принципов, поскольку модели регулирования систем профессионального образования в России и Великобритании кардинально различаются.

В Великобритании работодатели традиционно регулируют профессиональное обучение, формируя спрос на умения и, соответственно, заказ на обучение. Модель регулирования профессионального образования и обучения (далее – ПОО) в этой стране традиционно отличается рыночным характером и децентрализацией. Однако в последние годы в силу объективных причин, о которых будет говориться ниже, возникла необходимость объединения усилий работодателей в рамках отраслей и их консолидация на национальном уровне. В этой связи стали создаваться так называемые Отраслевые советы по вопросам умений, которые объединились в сеть, получившую название Сеть по умениям для бизнеса (далее – Сеть), чья деятельность регулируется Агентством по формированию умений для отраслей (далее – Агентство).

Создание Советов направлено на обеспечение промышленности умениями высокого уровня, необходимыми для повышения конкурентоспособности экономики и реализации профессиональных устремлений граждан. Задача Отраслевых советов состоит в оказании влияния на государство и сферу образования для того, чтобы все отрасли получили доступ к необходимым умениям.

Начало новым процессам в сфере социального партнерства было положено публикацией в апреле 2002 г. доклада «Ответ на вызовы в области отраслевых умений и производительности труда. Создание сильной сети по развитию умений для отраслей».

На настоящий момент созданы и лицензированы более 20 Советов, в ведение которых входит около двух третей всей трудовой сферы Великобритании.

Создание Советов было спровоцировано острой нехваткой умений на рынке труда. Результаты исследования, приведенные в докладе указывают на отсутствие связи между внешними конкурентными факторами, которые являются двигателем развития умений, и мотивацией к развитию умений работников у работодателей.

Ранее в Великобритании существовало около 70 Национальных организаций по обучению (НОО), однако их сеть в целом не справилась с решением важных задач, стоящих перед промышленностью. В связи с этим возникла реальная потребность в создании новой,

дееспособной и сильной Сети, признаваемой уже на уровне правительства, которая бы решала следующие задачи:

- повысила бы вовлечение работодателей в обучение,
- четко представляла потребности работодателей,
- проводила качественный анализ потребностей отраслей в умениях,
- могла четко выявить корреляцию между умениями и качеством производства товаров и услуг,
- имела тесную связь с отраслями,
- формулировала потребности отрасли для сферы образования и обучения,
- имела репутацию, которая бы способствовала привлечению работодателей и профсоюзов к процессу повышения конкурентоспособности экономики страны в целом путем расширения инвестиций и укрепления общей базы умений в стране.

В этом контексте в вышеуказанном докладе была сформулирована политическая инициатива по созданию Отраслевых советов, которые бы:

- сформировали базу занятости, имеющую экономическую и стратегическую значимость,
- оказывали реальную поддержку ключевым работодателям и способствовали занятости в отрасли,
- имели в своем руководстве широкое и влиятельное представительство работодателей,
- имели широкую ресурсную базу и профессиональный штат.

Основная идея создания таких советов основана на анализе ситуации в экономике Великобритании и сравнении ее с ситуацией основных конкурентов. Анализ показал, что производительность труда в Великобритании ниже, чем в других экономически развитых странах. В расчете на одного работника она составляла на 42% ниже, чем в США и на 14% ниже, чем во Франции и Германии, а также в целом по стране было выявлено существенное различие между регионами. За незначительными исключениями (например, фармацевтическая промышленность) уровень производительности ведущих Британских компаний был ниже, чем у их заокеанских конкурентов (7).

В проведенном Обследовании работодателей «Умения для бизнеса» (2003 г.) необходимость повышения качества умений и повышения производительности труда была признана ключевым приоритетом самими работодателями. По мнению работодателей, решение этих задач позволит решить и две другие, а именно повышение уровня продаж и инновационное развитие.

По мнению работодателей в Англии, 11% работников не имеют требуемых умений, а 20% вакансий не заняты в связи с отсутствием у кандидатов на эти должности необходимых умений. Особенно явно нехватка умений выражена в отраслях, требующих высоких квалификаций. Более 20% взрослого населения не имели функциональной грамотности (более высокий процент отмечается только в Ирландии и Польше). Обучение же в основном затрагивало тех специалистов и работников, которые изначально имели высокий уровень умений. Анализ также выявил недостаточное количество специалистов с квалификациями на уровне техника, ремесленника и персонала среднего уровня. Более того, определенное количество менеджеров в стране не имело соответствующих формальных квалификаций.

В связи с вышесказанным была признана необходимость повышения активности работодателей в формулировании своих потребностей в развитии умений в целях достижения баланса их спроса и предложения.

Организационно Советы занимаются представлением потребностей своих отраслей, в то время как функции Агентства состоят в регулировании, развитии и продвижении Сети.

Стратегические и текущие задачи Агентства представлены в обобщенном виде в следующей таблице:

Стратегические цели	Ожидаемые результаты
Превращение Сети в авторитетную организацию, являющуюся составной частью системы производства умений для нужд промышленности страны	создание новых Советов, вовлечение в деятельность тех отраслей, где нет Советов, переход на новый тип соглашений
Повышение влияния Сети и рост ее ресурсов для реализации стратегий, направленных на удовлетворение потребностей в умениях	Повышение эффективности лицензированных Советов и расширение сферы их деятельности, Координация взаимодействия Сети с правительством и его институтами Выражение интересов работодателей отрасли
Повышение производительности за счет развития умений	Повышение влияния работодателей на инфраструктуру учреждений, предоставляющих услуги по обучению, Лоббирование инвестиций в умения, Сформирование политики в области повышения производительности труда
Превращение Агентства в «катализатора» и лидера «революции» в умениях	Лоббирование задач Сети, Совершенствование структуры и профессионализма деятельности Агентства

К настоящему моменту сформированы три модели Советов:

- организации, практически совпадающие с ранее существовавшими отраслевыми организациями, например, Совет по умениям в строительстве,
- организации, сформировавшиеся на базе слияния Национальных советов по обучению, которые взяли на себя более широкие обязательства в соответствующей отрасли (основная группа),
- совершенно новые организации (например, Умения в секторе здравоохранения или Умения для розничной торговли).

Каждый Совет должен пройти следующие этапы официального учреждения:

- подача заявления,
- разработка бизнес процесса, включая оценку рынка труда, 5-летний стратегический план и бизнес план на 18 месяцев,
- оценка и одобрение плана на основе консультаций с заинтересованными сторонами.

После успешного прохождения всех трех этапов выдается соответствующая лицензия на три года за подписью Министра образования и умений, согласованная с соответствующими Министрами Северной Ирландии, Шотландии и Уэльса.

Одновременно с Отраслевыми советами были сформированы межотраслевые структуры, которые занимаются развитием умений, необходимых во всех отраслях, а именно:

- умений в области менеджмента и лидерства,
- умений в области трудоустройства,

- умений в области ИКТ,
- умений по обеспечению устойчивости.

При этом в каждом Отраслевом совете предусмотрена должность специалиста по каждой межотраслевой области умений.

С 2004 г. на базе различных обследований была проведена оценка первого этапа деятельности Советов, Агентства и Сети, результаты которой приведены ниже:

Компонент	Задача	Что измеряется	Индикаторы	Требуемые результаты	Данные за первый этап 2004
Стратегические цели					
	Повышение производительности	Производительность, организация труда	Международные сравнения		32,000 ф.ст. Вел.- 100, Яп.- 87, Гер. – 116, Франция – 132, США - 119
	Сокращение разрыва в умениях	Разрыв в умениях Нехватка умений	Разрыв в умениях, % к занятому населению Вакансии из-за нехватки умений в % к общему числу вакансий		11% Англия, 9% Шотл., 3% - Сев.Ирл. 5% Уэльс 20% А. 19%С.И. 18% Ш. 26% У.
	Повышение возможностей совершенствования умений для всех работников отрасли и обеспечение равенства возможностей	Степень формального и неформального обучения, Неравенство в обучении	Доля работников, получивших обучение, связанное с работой, за последние 13 недель по возрасту, полу, этнической принадлежности, профессиональной квалификации		Возраст: 16-24 36%, 25-44 30%, 45+ 22% Пол: м. 26%, ж. 31% Квалиф.: Ур.3+ 35%, Ур.2 25%, Ур.1/нет квал. 15% Спец.: менедж.27%, Врачи, архитекторы, юристы 40%,

					админ. 27%, торговля 18%, личные услуги 40%, продажи 24%, управл.процес- сами 14%, элемент. 16%
	Повышение предложения обучения, включая ученичество, ВО и нац. проф. стандарты	Соответствие предложения потребностям работодателей	% работодателей, отмечающих барьеры в обучении		26%-48%
Отраслевые меры					
	Задачи по секторам	Задачи по секторам	Индикаторы по секторам		
Текущие задачи					
	Повышение информированности работодателей о Сети, Советах и Агентстве	Информированность работодателей о Сети, Советах и Агентстве Понимание работодателем задач Сети и Советов	Доля информированных работодателей, понимающих задачи Сети и Советов	Сеть 25% Агентство 10% Советы 25% Сеть 10% Агентство 5% Совет 10%	Сеть 19% Агентство 7% Советы 30% Сеть 9% Агентство 5% Совет 22%
	Привлечение работодателей к Сети	Участие работодателей	Доля работодателей, взаимодействующих с Советами	10%	6-20%
	Повышение приверженности работодателей обучению	Приверженность обучению	Доля предприятий, обучающих сотрудников Доля малых предприятий, обучающих сотр.		A.59% Ш. 51% У. 53% С.И. 42% 58% А. 48% Ш. 51% У.

			Затраты работодателя на обучение в год		243 ф.ст. А.
			Кол-во дней обучения на 1 работника		5.7 дн. А.
	Надежная информация об умениях и рынке труда	Кол-во инфо	% партнеров, удовлетворенных этой информацией		72% партнеров Агентства и 63% партнеров Советов
	Влияние на выработку политики	Влияние на выработку политики	% положительного воздействия (данные обследований заинтересованных сторон)		92% партнеров указывают на наличие воздействия Советов 65% партнеров указывают на влияние Советов на политическом уровне
	Формирование эффективного партнерства	Отраслевые соглашения	Кол-во разрабатываемых соглашений	5	4
	Удовлетворенность среди заинтересованных сторон	Удовлетворенность работодателей работой Советов	% работодателей, удовлетворенных работой лицензированных Советов	65%	65% работодателей оценивают работу Советов на 6-10 баллов
		Удовлетворенность партнеров работой Сети	% работодателей, удовлетворенных работой Сети	50%	77% (6-10 баллов)
Задачи по поддержке Агентства					
	Роль «посла» и проводника идей	«Вес» деятельности Сети	Признание факта наличия Сети		58%-61% (6-10 баллов)
	Развитие Сети	Охват Сетью	Кол-во	16	16

			лицензированных Советов Доля рабочей силы, охваченная Советами		50%-53% (6-10 баллов)
	Регулирование Сети	Деятельность Советов	Доля Советов, чья деятельность признается удовлетворительной по результатам ежегодных обследований		54% заинтересованных сторон оценивают работу на 6-10 баллов
	Координирование Сети	Развитие совместных действий	Признание роли Агентства в развитии Сети		53% признают наличие диалога и оценивают его на 6-10 баллов, 62% признают наличие информационного обмена (6-10 баллов)
	Консультирование	Предоставленные услуги	Качество консультаций		43%- 48% - положительные ответы (6-10 баллов)
	Партнерство в рамках Сети	Межотраслевая деятельность	Барьеры в области межотраслевого обучения Удовлетворенность заинтересованных сторон: % признания позитивного влияния на межотраслевую деятельность % партнеров удовлетворенных		17%-35% работодателей признают наличие барьеров 33% (6-10 баллов) 20% (6-10)

		Охват отраслей, где нет Советов	работой Агентства как представителя Советов		баллов)
	Удовлетворенность заинтересованных сторон	Удовлетворенность партнеров работой Агентства	% партнеров, удовлетворенных работой Агентства	65%	56% (6-10)
Задачи по усилению Сети					
	Корпоративное управление	Эффективность корпоративного органа	Отсутствие или уменьшение нареканий в отчетах аудиторов		Отсутствие серьезных нареканий в отчетах внутренних и внешних аудиторов
	Финансовая жизнеспособность	Ликвидность	Отсутствие проблем с прохождением финансовых средств		Советами не выявлено проблем (по отчетам)
	Потенциал	Организационное развитие	Признание в рамках Сети		10 получили аккредитацию, 6 ожидают аккредитацию

В настоящее время поставлена задача заключения так называемых Отраслевых Соглашений по умениям. Эти Соглашения являются механизмом сотрудничества между работодателями и государством в области развития умений, необходимых для отраслей

путем повышения роли работодателей в определении потребностей в обучении и формировании вариативных траекторий обучения.

С апреля 2004 г. Министерство торговли и промышленности стало официальным спонсором Сети. В рамках этих официальных Соглашений ряд отраслей, представленных Советами и спонсируемых Министерством, имеют возможность получать консультации у высшего руководства Министерства по вопросам разработки политики и сотрудничества. Одновременно отраслевые отделы Министерства также активно сотрудничают с Советами и предоставляют им выход на сети работодателей и помогают в реализации Отраслевых соглашений об умениях.

Планы деятельности Советов предусматривают различные мероприятия как на стратегическом уровне, так и на формате конкретных проектов и мероприятий на местах. В целом их можно сгруппировать следующим образом:

- разработка национальных стандартов профессий и совершенствование национальной системы квалификаций,
- анализ существующих возможностей обучения и предоставление информации о наличии возможностей обучения,
- развитие услуг в области сопровождения профессиональной карьеры/обучения.

На уровне мероприятий, ориентированных на отдельных граждан, особое внимание уделяется профориентационным мероприятиям в учебных заведениях, включая даже высшие учебные заведения. Эти мероприятия направлены на повышение привлекательности отрасли для потенциальных работников.

Мероприятия, направленные на привлечение работодателей, - наиболее важная часть деятельности Советов с точки зрения выявления реальных потребностей работодателей в развитии умений. Участие предприятий может варьировать от членства в совете или выплаты взносов до участия в обследованиях или предоставлении материалов по бизнес-планированию, консультирование, участие в конкретных мероприятиях Советов (разработке стандартов или участие в программе «Современное ученичество»).

Таким образом, как следует из вышесказанного, в Великобритании происходит постоянный поиск путей и способов совершенствования социального партнерства в сфере ПОО. Новые способы свидетельствуют о преодолении регионального принципа и перехода на отраслевой принцип и об участии государства в процессах повышения качества умений в интересах экономики и граждан в целом.

Представляется целесообразным использовать предложенный опыт в качестве информационного фона для разработки механизмов отраслевого социального партнерства в сфере профессионального образования в России, где его необходимость становится все более актуальной в свете непрекращающегося роста безработицы среди выпускников системы профессионального образования, демографического старения населения, в связи с чем повышается необходимость постоянного повышения квалификации и переобучения работников старших возрастных групп, вызванная быстрыми изменениями технологического характера.

В качестве первых шагов в этом направлении могло бы быть целесообразным:

1. Создать отраслевые консультативные советы с участием представителей предприятий, региональных ассоциаций работодателей и предпринимателей, торгово-промышленных палат, организаций работников (профсоюзов) и руководства и преподавателей учебных заведений ПО для:

- разработки:
 - предложений по формированию национальной системы квалификаций,
 - квалификационных требований к специалистам,
 - содержания и организации обучения на рабочем месте;
- проведения анализа рынка труда, выработки прогнозов развития региональных рынка труда по отраслям,

2. Сформировать мотивационные механизмы социального диалога.
3. Выработать механизмы диалога с профсоюзами для развития обучения на предприятии и повышения квалификации работников предприятия.

Список использованной литературы

1. Гаськов В.М. Управление системой профессионального образования. ИРПО, Москва, 2001 г.
2. Developments in the field of VET Systems of Member States/ September 2001 to February 2002. CEDEFOP, 2002.
3. Training and Learning for Competence. Synthesis report. CEDEFOP, 2001.
4. Skills for Business Network – Phase 1. Evaluation, SIDA 2004.
5. Raising performance through skills: Strategic Plan 2003-2006, SIDA.
6. Operational Plan: 2003-2004, SIDA.