

**Украинский аналитический центр профессионального образования  
«Национальная обсерватория»**

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО  
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

**Киев – 2003**

## Резюме

В развитых странах социальное партнерство играет важную роль в развитии экономики и в социальной стабильности общества.

При этом социальное партнерство в разных странах имеет свои определенные особенности, обусловленные историческими, экономическими, культурными, образовательными, правовыми и другими факторами.

Ключевым условием развития социального партнерства в каждой стране является государственная политика в области профессионального образования и обучения, задача которого - гибко и динамично изменяться с учетом стратегии развития общества на каждом новом этапе.

Для Украины, как и для всех других постсоциалистических стран, которые стали на путь социально-экономических реформ, создание системы социального партнерства на современном уровне является одной из главных задач системы социального партнерства в этих странах.

Реформирование характеризуется своими особенностями:

- появляются социальные партнеры, которые просто не существовали при бывшем социально-экономическом режиме;
- социальные партнеры хотя и существовали раньше, их функции кардинально изменились;
- произошли структурные изменения в экономике, которые на начальной стадии привели к значительному спаду производства и росту уровня безработицы в Украине.

Система социального партнерства в области профессионального образования и обучения в условиях рыночных отношений на должном уровне пока ещё несформирована в Украине.

Международный опыт показывает, что нет универсальной модели участия социальных партнеров в социальном диалоге с субъектами рынка образовательных услуг (образовательными учреждениями вместе с органами управления образования).

Нам необходимо изучить международный опыт и определить роль и место социального партнерства и социального диалога в развитии профессионального образования и обучения, определить состав сторон социального партнерства, их права, обязанности и прочие условия их участия в профессиональном образовании и обучении.

## **1. Положение дел в области социального партнерства в целом**

В Украине социальное партнерство институализовано благодаря организациям, которые действуют на трехсторонней основе с целью защиты социально-экономических интересов нанимаемых работников и работодателей. К таким организациям принадлежат: Национальный совет социального партнерства (НССП), Украинский координационный комитет содействия занятости населения (УККСЗН), Национальная служба примирения и посредничества (НСПП) и их региональные филиалы. Созданы и действуют на трехсторонней основе в регионах Украины территориальные советы социального партнерства. В Винницкой и Николаевской областях такие советы созданы во всех районах и городах областного подчинения. Процессы их формирования продолжаются и в других регионах.

Социальное партнерство рассматривается как система социально-трудовых взаимоотношений между собственником (работодателем) и нанимаемыми работниками (профсоюзом) с участием государства как арбитра, «третейского судьи» в процессе реализации их социально-экономических прав и интересов.

Объективные и субъективные факторы, которые оказывают решающее влияние на формирование и развитие в украинском обществе социально-трудовых отношений, социального партнерства, основательно проанализированы в Послании Президента Украины к Верховному Совету Украины “Украина: поступь в XXI столетие”, в котором уделяется значительное внимание положительным изменениям и деформациям, потерям, повлиявшим на формирование украинского общества, динамическим социально-экономическим

отношениям, социальную стабильность, а также на тех базовых приоритетах, направлениях политики, которые позволяют ускорить процесс реформирования экономики, утверждения вышеуказанных ценностей в Украине.

Наряду с положительными факторами, конструктивно влияющим на процесс формирования в Украине зрелых социально-трудовых отношений, развитии системы социального партнерства, наше общество испытало за последние годы ощутимые потери, обусловленные как объективными трудностями переходного периода, так и допущенными просчетами и ошибками. Все это существенно тормозило процесс утверждения социальной стабильности, социального согласия и демократии. Среди наиболее весомых причин следует назвать разбалансированность экономики, деформированную структуру производства, обезображенные отношения собственности, определенная часть которых базируется на теневой основе. Негативным явлением является также значительное расслоение населения по уровню доходов.

Сложность процессов социальных преобразований в обществе, как объективной основы социального партнерства, обусловлена значительным объемом нерешенных социальных проблем. В Послании Президента отмечается, что к ним следует отнести отсутствие динамизма развития рынка труда, рост скрытой и зарегистрированной безработицы, отсутствие социальной инфраструктуры, адаптированной к рыночной экономике.

Важным для формирования системы социального партнерства является положение статьи 43 Конституции Украины, в части обязанности государства создавать условия для полной реализации гражданами прав на работу, гарантии равных возможностей в выборе профессии и рода трудовой деятельности, осуществлении программ профессионально-технического обучения, подготовки и переподготовки кадров в соответствии с общественными потребностями. Формирование гибкой системы подготовки и переподготовки кадров в условиях изменения на рынке труда, одной из важных направлений государственной политики занятости, на современном этапе социально-экономического развития Украины. Не менее важным в развитии социального партнерства является

усовершенствование системы обучения специалистов по вопросам социально-трудовых отношений, формирования институтов независимых партнеров, трудовых арбитров, на что указывается в основных направлениях социального партнерства на период до 2004 г., одобренных Указом Президента Украины от 24 мая 2000 года.

Проект Закона Украины «О социальном партнёрстве» (дорабатывается с учетом замечаний заинтересованных сторон) предусматривает правовые и организационные основы становления и функционирования социального партнерства и направлен на осуществление сотрудничества сторон, развитие социально-трудовых отношений в процессе формирования и реализации социально-экономической политики в Украине.

В нем раскрываются основные положения социального партнерства, его цели и принципы. Государство выступает гарантом социального партнерства и создания необходимых условий для его развития. Социальное партнерство осуществляется на следующих уровнях: национальном (общегосударственном), отраслевом, административно-территориальном, предприятии, организации.

Сторону наёмных работников представляют объединения работодателей на всех уровнях, а на предприятии – работодатель.

Государство представляют на национальном уровне – Кабинет Министров Украины; на отраслевом – соответствующие центральные органы исполнительной власти; на территориальном уровне – областные государственные администрации.

Стороны социального партнерства создают постоянно действующий трехсторонний орган – Национальный Совет социального партнерства, в состав которого на паритетных началах входят представители каждой их сторон социального партнерства. Национальный Совет является высшим органом в системе социального партнерства. Соответственно Советы социального партнерства могут создаваться на отраслевом, территориальном и на производственном уровнях.

Источниками финансирования органов социального партнерства предусмотрены добровольные взносы от физических и юридических лиц, финансы государственных и местных бюджетов.

Формами осуществления социального партнерства являются: обмен необходимой информацией, консультации, переговоры, коллективные договоры, рекомендации, предотвращение коллективных споров, рассмотрение претензий, контроль за исполнением общих договоренностей.

## **2. Положение дел в социальном партнерстве в области ПОО**

Социальное партнерство в профессиональном образовании – это особая форма взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, центральными и местными органами власти, общественными организациями, сориентированная на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса.

Это вызвано тем, что профессиональное образование все в большей степени ориентируется на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей, становится инструментом решения, в первую очередь экономических проблем общества.

Таким образом, главным критерием конкурентоспособности граждан становится уровень их профессионального образования. Поэтому подготовка кадров и профессиональное образование рассматриваются в качестве стратегического развития экономики и социальной защиты граждан Украины.

Социальное партнерство в профессиональном образовании и обучении связано, играет доминирующую роль в сферах: подготовки молодежи, которая еще не имеет рабочей профессии, переподготовки высвобожденных рабочих, обучения незанятого населения, а также повышения квалификации работающих в различных отраслях экономики.

Интенсивное развитие разных форм собственности оказало значительное ослабление, а в основном – разрушение связей между системой профессионально-

технического образования и отраслевыми органами управления экономикой, труда профессионально-техническими учебными заведениями и предприятиями. Интересы работодателей преимущественно направлены на быстрое получение высоких прибылей, а не на вложение инвестиций в подготовку квалифицированных работников в учебных заведениях профтехобразования. Сегодня отсутствуют новые механизмы участия работодателей и других социальных партнеров в подготовке рабочих кадров. Имеются разовые, локальные случаи взаимодействия работодателей, профсоюзов, рабочих с целью достижения определенного консенсуса в трудовых спорах, система социально партнерства еще находится в стадии не формирования.

Результаты опроса социальных партнеров показали, что они понимают значение и необходимость профессионального обучения кадров для обеспечения эффективной деятельности предприятий и конкурентоспособности работников на рынке труда и оказывают содействие развитию трудового потенциала в Украине. Тем не менее в данное время их роль преимущественно сводится к предоставлению консультационных услуг организаторам обучения. Участие социальных партнеров в формировании политики и стратегии непрерывного профессионального образования, его поддержки является еще недостаточным.

С целью более активного участия социальных партнеров в системе профессионального обучения кадров целесообразно усовершенствовать законодательство относительно профессионального развития персонала предприятий, разработать и реализовать мероприятия по координации действий социальных партнеров, объединения их усилий для повышения эффективности непрерывного профессионального образования.

Как показывает анализ состояния обучения персонала предприятий на протяжении всей жизни, одной из наибольших проблем является недостаточно инвестирование средств в эту сферу. Средства, которые выделяются предприятиями на эти цели, как правило, незначительные. Возможности физических лиц относительно финансирования своего профессионального обучения являются тоже ограниченными.

Среди факторов, сдерживающих развитие системы непрерывного профессионального обучения в Украине можно выделить следующие:

в сфере управления человеческими ресурсами:

- отсутствие единой концепции развития человеческих ресурсов;
- содействие (путем полного финансирования) на государственном уровне лишь профессиональному обучению безработных и других категорий незанятых граждан;
- неусовершенствованная система обучения персонала предприятия, в результате чего профессиональное обучение является недостаточно эффективным.

в сфере экономических отношений:

- продолжительный экономический спад, нестабильное развитие экономики;
- медленные темпы реструктуризации и модернизации предприятий, низкая конкурентоспособность украинских товаров на мировом рынке;
- несоответствие между потребностью и предложением рабочей силы на рынке труда;
- недостаточное развитие сферы услуг, низкие возможности трудоустройства в производственной сфере;
- политика выживания предприятий;
- снижения реальных доходов населения, рост уровня бедности, экономической и социальной незащищенности граждан и т.п..

в сфере рынка труда:

- напряженность рынка труда, региональные особенности рынка труда;
- низкая потребность в непрерывном профессиональном обучении со стороны предприятий, учреждений, организаций и непосредственно граждан;
- недостаточное регулирование рынка труда со стороны государства;
- низкий уровень охвата граждан Украины, в том числе безработных, системой профессионального обучения;



- недостаточное развитие социального партнерства.

в законодательной сфере:

- несовершенство законодательной базы по вопросам непрерывного профессионального обучения;
- отсутствие нормативно-правовых актов по отдельным вопросам организации и осуществления непрерывного профессионального обучения, в частности, определения эффективности профессионального обучения, источников его финансирования и т.п..

в сфере организации и осуществления обучения:

- отсутствие необходимых типовых учебных планов и программ для профессионального обучения;
- несоответствие содержания обучения потребностям современного производства и сферы услуг, недостаточная его ориентация на потребности работодателей;
- недостаточный уровень применения современных технологий обучения, направленных на его индивидуализацию, самостоятельное овладение знаниями лицами, которые учатся, формирования у них умения применять приобретенные знания в практической деятельности.

Наличие всех этих проблем объясняется многими объективными и субъективными причинами: инерционность мышления многих руководителей на разных уровнях управления как в экономической так и в образовательной сферах, отсутствием должного контакта между органами управления образования и органами труда и занятости, разобщенностью работодателей, отсутствием законодательной базы для формирования партнерства в профессиональном образовании между всеми заинтересованными сторонами.

Поэтому все более актуальным становится вопрос формирования новой системы отношений со всеми, кто имеет влияние на рынок образовательных услуг и рынок труда.

В условиях рыночной экономики только в тесном контакте с работодателями учебные заведения смогут выполнить свое главное

предназначение – обеспечить качественную подготовку кадров по профессиям, востребованными на рынке труда.

### **3. Последние достижения в развитии социального партнерства**

Особая роль в развитии социального партнерства в профессиональном образовании принадлежит Межотраслевому Совету профессионально-технического образования при Кабинете Министров Украины. Для развития социального партнерства на региональном уровне, с целью проведения анализа потребности отраслей экономики региона в квалифицированных рабочих разных профессий и созданы региональные межотраслевые Советы профессионально-технического образования во всех областях Украины с привлечением представителей местных органов исполнительной власти, региональных отраслевых управлений, учебных заведений и общественных организаций.

Основные проблемы, которые требуют решения в 2004 г., — это усовершенствование законодательной базы для регулирования социально-трудовых отношений, усиление влияния государства как гаранта социального партнерства по защите прав нанимаемых работников.

Центральными и местными органами исполнительной власти обеспечивалось выполнение мероприятий, предусмотренных Государственной программой занятости на 2001—2004 годы, которые были направлены на формирование нормативно-правовой базы в сфере занятости населения, повышение качества рабочей силы, сохранение и создание рабочих мест, содействие занятости населения и предотвращение массовой безработицы, усиление социальной защиты безработных граждан и т.п.

Задачей государственной политики на 2004 г. является уменьшение численности незанятого населения, создание новых рабочих мест, усовершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников в соответствии с потребностями экономики,

усиление государственной поддержки и социальной защиты лиц, которые не способны на равных конкурировать на рынке труда.

Наиболее эффективной формой сотрудничества с работодателями является содействие в трудоустройстве безработных, молодежи и других социально незащищенных слоев населения, за счет предоставления дотаций на создание рабочих мест.

Для обеспечения качественной подготовки квалифицированных рабочих с учетом социально-демографических фактов и потребностей рынка труда распоряжением глав облгосадминистраций утверждены Региональные программы "Подготовка квалифицированных рабочих в 2003 - 2004 годах".

Качество подготовки квалифицированных рабочих зависит от многих факторов. Среди них можно назвать внедрение в учебный процесс современных производственных технологий, организации производственного обучения в процессе производства.

Сегодня государственный заказ на подготовку рабочих кадров формируется за счет заключения соглашений с заказчиками кадров, то есть с работодателями (71% от общего объема госзаказа). Но в этом процессе практически не принимают участие малые предприятия с численностью работающих от одного до нескольких десятков человек. Профессионально-техническим учебным заведениям необходимо использовать возможность привлечь к сотрудничеству всех заказчиков кадров.

Актуальный вопрос сегодня - это повышение квалификации рабочих кадров на производстве (внутрифирменное обучение). Профессионально-технические учебные заведения могут определенную часть этой проблемы взять на себя. Здесь необходимы согласованные действия со стороны Министерства образования и науки и Министерства труда и социальной политики.

Заслуживает внимания проведенные в Украине исследования и опрос на предприятиях по обеспечению непрерывного профессионального образования и роль социальных партнеров в этом процессе.

Учебные заведения, которые были задействованы в анкетировании, осуществляют профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров для разных сфер экономики. Преобладают профессии, сориентированные на самозанятость участников обучения.

Наиболее распространенным является обучение, связанное с овладением профессиональных знаний и умений, которые характерны для таких форм как подготовка и переподготовка. Значительного распространения приобрели также курсы по изучению законодательства, персонального компьютера, охраны и гигиены труда, охраны окружающей среды.

Содержание обучения определяется соответственно требованиями квалификационных характеристик, не профессии, а также заказчиков обучения. Учебными программами предполагается формирование не только профессиональных навыков, а и знаний, направленных на развитие личности.

Во время подбора педагогических кадров важное значение уделяется как педагогическому, так и профессиональному опыту их работы.

Отмечается тенденция относительно распространения использования интерактивных методов обучения, хотя традиционные методы тоже используются довольно широко. В последнее время при содействии Международной Организации Труда в Украине все большее распространение приобретает модульное обучение, которое обеспечивает подготовку кадров в соответствии с требованиями рабочего места, способностей участника обучения. Использование модульных технологий и является довольно эффективным для обучения взрослого населения. Формы контроля качества обучения преимущественно традиционные, предусмотренные нормативно-правовыми актами по вопросам образования. После окончания обучения его участникам, как правило, выдаются документы государственного образца, которые признаются на национальном уровне.

Положительным является и тот факт, что все учебные заведения по мере своих возможностей оказывают содействие участникам обучения в трудоустройстве, которое повышает эффективность обучения, как важного

фактора содействия занятости и обеспечения конкурентоспособности граждан на рынке труда.

В целом за последние десять лет объемы профессионального обучения кадров на производстве значительно сократились. В данное время все из опрошенных работодателей считают, что профессиональное обучение их персонала является важным и необходимым. Основным фактором, который определяет активность предприятия относительно обучения своего персонала, определено его экономическим состоянием. В определенной мере, как показали результаты анкетирования, решение этих вопросов зависит также от размера предприятия, формы собственности, стабильности штата, типа управления и т.п..

Анализ результатов опроса представителей работодателей показал, что практически все предприятия независимо от форм собственности, подчинения и размера положительно относятся к профессиональному обучению своего персонала. Подтверждением этого является:

- большинство из опрошенных предприятий подтвердили необходимость профессионального обучения своего персонала в соответствии с требованиями конкретного рабочего места;
- понимание предприятиями значения профессионального обучения для обеспечения эффективности работы предприятия;
- создание предприятиями специального бюджета для финансирования непрерывного профессионального обучения собственного персонала;
- создание предприятиями собственных учебных центров для обучения персонала;
- формирование, увеличение объема относительно возрастания обучения работников, охваченных системой непрерывного профессионального обучения;
- использование большинством предприятий разных форм непрерывного профессионального обучения;
- обеспечение контроля предприятиями за обучением работников в системе непрерывного профессионального обучения;

- наличие на предприятиях отделов подготовки кадров или отдельных специалистов, которые занимаются вопросами организации и осуществления профессионального обучения персонала;
- в коллективных и индивидуальных трудовых договорах предусмотрение вопросов развития и усовершенствования непрерывного профессионального обучения в .

Вместе с тем, даже при условии наличия положительных тенденций относительно развития профессионального обучения персонала предприятий эту работу в целом нельзя оценить положительно. Подавляющее большинство предприятий, особенно в сфере предпринимательства, не занимается профессиональным обучением своего персонала, рассчитывая на привлечение кадров нужной квалификации со стороны. Основной причиной этого являются проблемы экономического и финансового характера как предприятия, так и экономики Украины в целом, а также излишек рабочей силы на рынке труда по ряду профессий.

В связи с этим социальное партнерство и диалог заинтересованных сторон является чрезвычайно важным.

#### **4. Заключение и рекомендации**

Таким образом, рынок труда и рынок образовательных услуг должны быть взаимосвязаны, так как необходимо в более полной мере учитывать потребности работодателей, оперативно реагировать на изменения на рынке труда путем создания гибкой системы ПТО и ее постоянного усовершенствования, для обеспечения опережающей подготовки рабочих кадров, обеспечения непрерывного профессионально-технического обучения и обучения на протяжении всей жизни.

С учетом изучения зарубежного опыта необходимо провести исследования по формированию модели социального партнёрства в Украине с системе непрерывного профессионального обучения.

На современном этапе социально-экономических преобразований в Украине исключительно важное значение приобретает кадровое обеспечение экономики с учетом реальных потребностей рынка труда и требований к качеству рабочей силы.

Решение задач, которые стоят перед профессиональным образованием и обучением, в т. ч. непрерывным, невозможно без всестороннего, многопланового социального партнерства.

К основным направлениям социального партнерства следует отнести:

- участие предприятий, организаций, учреждений в укреплении и обновлении материально-технической базы учебных заведений профтехобразования;
- содействие в организации прохождения учащимися профессионально-технических учебных заведений производственной практики на предприятиях в условиях реального производства;
- участие заказчиков кадров в формировании содержания профессионального образования;
- организация стажировки педагогических работников на предприятиях с современными технологиями производства;
- поиск и реализация общих взаимовыгодных социально-воспитательных проектов.

Профессионально-техническим учебным заведениям необходимо осуществить действенные мероприятия, направленные на:

- поиск новых субъектов социального партнерства, углубление и совершенствование сотрудничества с имеющими социальными партнерами;
- кардинальное совершенствование учебно-материальной базы;
- обеспечение учебного процесса квалифицированными педагогическими кадрами, прохождения ими стажировки на предприятиях с современными технологиями производства, оснащением и материалами;

- привлечение заказчиков кадров к формированию содержания учебных программ, осуществлению квалификационной аттестации выпускников;
- решение вопросов социальной защиты участников учебно-воспитательного процесса, удовлетворение их культурных и образовательных потребностей.

В условиях рынка труда социальное партнерство становится важным средством повышения качества профессионального образования. Особенно важно сейчас, когда Украина активно стала на путь европейской интеграции.

К основным рекомендациям по развитию социального партнерства в Украине следует отнести:

- внесение раздела «Социальное партнерство в профессиональном образовании и обучении» в проект Закона Украины «О социальном партнерстве»;
- изучение зарубежного опыта социального партнерства;
- с учетом зарубежного опыта подготовка и издание методического руководства по развитию социального партнерства в профессиональном образовании;
- проведение исследования по формированию модели социального партнерства в Украине с учетом непрерывного профессионального обучения.

Существенным подспорьем процессу создания системы социального партнерства в профессиональном образовании и обучении могло бы стать также включение положений о необходимости использования таких механизмов в действующие Законы Украины «О профессионально техническом образовании», «Об образовании», «О занятости населения».