



**ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ**

**МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ**

**GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS**

**INTERNATIONAL
ORGANIZATION**

**CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS**

**ORGANISATION
INTERNATIONALE**

ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

В ДОМЕ:

- Вести из членских организаций
- Тему воспроизводства рабочих кадров, формирования национальных систем квалификаций и участия профсоюзов в этом процессе рассматривают **Карл КЯЗИМОВ, Елена КОСАКОВСКАЯ, Геннадий АРЖАНОВ**
- Некоторые вопросы государственно-частного партнёрства
- **Валентина МИТРОФАНОВА.** Солидарность умножает силы
- Профсоюзный саммит в Пекине

8 / 2016



Взаимодействие Консолидация Профессионализм

ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

◆ ГРУЗИЯ

НУЖНА ГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА КОНТРОЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА

29 июня 2016 года в Гардабанском районе Грузии на территории транспортного цеха Акционерного общества «Тбилсрес» имел место производственный несчастный случай, в результате которого погибли двое занятых на производстве мужчин, а один подвергся сильному отравлению.

В связи с этим фактом Объединение профсоюзов Грузии выступило с Заявлением, в котором выражается решительный протест против создавшегося в стране нетерпимого положения в сфере охраны труда и вносятся конкретные предложения по исправлению ситуации.

Известно, *говорится в Заявлении ОПСГ*, что двое работников производства спустились в наполненный мазутом почти 20-метровый бассейн с целью монтажа выкачивающего устройства (насоса). В результате спуска в этот бассейн оба работника были интоксичированы выделившимся из мазута

отравляющим газом, что стало основной причиной их гибели. Ещё один работник, который спустился в бассейн им на помощь, также получил интоксикацию и был доставлен в больницу с признаками отравления.

По предварительным данным, во время производства вышеуказанных работ на территории топливно-транспортного цеха (мазутное хозяйство) не были соблюдены требования, предусмотренные принятым 31 декабря 2013 года постановлением Правительства Грузии «Об утверждении правил технической эксплуатации электростанций и сетей». В частности, администрацией не был выдан допуск на выполнение этой работы, рабочие не были оснащены противогазами и другими средствами индивидуальной защиты.

Этот трагический случай и другие несчастные случаи на производстве имеют конкретные причины. К сожалению, в Грузии

продолжается политика замалчивания и в определённой степени даже поощрения в отношении существования рабочих мест, напрямую угрожающих жизни.

Частью этой политики является тот факт, что в 2006–2015 годах в Грузии вообще не существовало Государственной инспекции труда, а созданный в 2015 году при Министерстве труда, здравоохранения и социальной защиты Департамент инспектирования условий труда фактически парализован со дня своего существования. Тревожная статистика имевших место несчастных случаев на производстве и множество других фактов ясно указывают на то, что только от факта существования Департамента инспектирования труда ничего не меняется к лучшему.

Несчастный случай в Акционерном обществе «Тбилсрес» вполне можно было предотвратить, если бы бизнес-сообщество относилось к Департаменту инспектирования труда как к серьёзному органу. Наряду со многими дефектами правомочий, упомянутый Департамент лишён не только права устраивать неожиданную проверку того, как выполняются на производствах и в организациях нормы безопасности труда, но даже права проводить плановое инспектирование.

Объединение профессиональных союзов вновь призывает Правительство Грузии предпринять неотложные действия.

1. Немедленно внести соответствующие законодательные изменения в Трудовой кодекс для

создания Государственной инспекции труда, обеспеченной широкими полномочиями, предусмотренными стандартами Международной организации труда.

2. Принять закон о безопасности труда и охране здоровья на рабочих местах, который наряду с другими обязательными функциями, обеспечит Государственной инспекции труда следующие права:

а) без предварительного разрешения работодателя, в любое время суток, осуществлять как плановое, так и внеплановое инспектирование государственных и частных предприятий/организаций;

б) в случае необходимости, наряду с другими механизмами реагирования, использовать финансовые и административные санкции.

3. Принять закон об автоматическом (с учётом определённых исключений) возмещении работнику, чьё здоровье пострадало в результате несчастного случая на производстве, и семье работника, погибшего в результате несчастного случая, за причинённый вред/ущерб.

4. Адекватно увеличить количество инспекторов труда, основать региональные и городские/районные инспекции.

5. Создать Национальный центр изучения и анализа состояния безопасности труда, несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и вызывающих их факторов риска.

6. Для обеспечения эффективного функционирования Государственной инспекции труда, её

бесперебойной работы и предотвращения потенциальных отрицательных рисков осуществлять координацию управления этим органом и мониторинг её деятель-

ности в трёхстороннем формате социального диалога с участием представителей Правительства, профессиональных союзов и организации работодателей.

◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

ПРОФСОЮЗЫ И РАБОТОДАТЕЛИ ПРЕДЛАГАЮТ ВВЕСТИ МОРАТОРИЙ

Стороны, представляющие общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей в Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, выступили с совместным Заявлением по пенсионным вопросам.

В Заявлении, подписанном **Михаилом Шмаковым** и **Александром Шокиным** и опубликованном на официальном сайте Федерации независимых профсоюзов России, говорится:

«В средствах массовой информации продолжают обсуждать пенсионные вопросы. От имени различных министерств и ведомств предлагаются варианты модернизации действующего института пенсионного обеспечения.

Стороны, представляющие общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, неоднократно призывали к взвешенному подходу, учёту международного и собственного опыта реформирования

пенсионной системы, предостерегали от непродуманных, поспешных решений по изменению отдельных параметров пенсионной системы без учёта связи всех её элементов, задач развития института пенсионного страхования в целом.

В этих условиях мы обращаемся к законодательным и исполнительным органам государственной власти с напоминанием о том, что вопросы реформирования пенсионного обеспечения должны рассматриваться системно, на основе постоянных консультаций и с учётом интересов работников и работодателей. Подготовка предложений в закрытом режиме, без участия общества и социальных партнёров недопустима при выработке решений, касающихся каждого члена общества, а систематическое радикальное изменение пенсионных правил подрывает доверие граждан к политике государства в пенсионной сфере.

Принятие решений об изменениях в пенсионной системе должно быть взвешенным, исходить из долгосрочного и устойчивого характера этой системы, не пред-

полагающего ежегодной корректировки её ключевых компонентов.

Основой проведения этой работы должны стать утверждённая Правительством Российской Федерации в 2012 году Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы и договорённости социальных партнёров по принципам реформирования обязательного пенсионного страхования в период обсуждения и принятия этой Стратегии.

Предлагаемые изменения параметров пенсионной системы могут привести к снижению уровня социальной защищённости работников

и увеличению фискальной нагрузки на бизнес, что противоречит объявленному Президентом Российской Федерации мораторию на её рост.

В этой связи считаем необходимым установить мораторий на изменение условий пенсионного страхования и всей системы обязательного социального страхования до конца 2018 года.

Наша общая задача развивать и укреплять систему социального страхования как одного из важнейших институтов социальной политики государства, сделать её более эффективной, предсказуемой и надёжной».

◆ **РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ**

СОЗДАЁТСЯ ГАРАНТИЙНЫЙ ФОНД ПРИ БАНКРОТСТВЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Впервые инициатива Федерации профсоюзов Беларуси по созданию гарантийного фонда на предприятиях была заявлена в ходе рабочей встречи Президента Республики Беларусь **Александра Лукашенко** с председателем ФПБ **Михаилом Ордой**, которая прошла 22 декабря 2015 года. Глава государства в целом одобрил идею создания такого фонда, подчеркнув необходимость детальной проработки проекта.

В течение следующих шести месяцев Федерация профсоюзов досконально изучила этот вопрос. В частности, перспективы создания гарантийного фонда обсуждались на круглом столе с участием международных экспер-

тов, представителей депутатского корпуса, республиканских органов государственного управления, объединений нанимателей, представителей научного сообщества и финансовых учреждений.

В начале июля с.г. инициатива ФПБ обсуждалась в ходе рабочей встречи руководства Федерации профсоюзов Беларуси и Национального банка Республики Беларусь. Идея создания гарантийного фонда наряду с использованием иных инструментов социальной поддержки трудовых коллективов при проведении реорганизации предприятий была поддержана руководством Национального банка.

«Сегодня, когда мы столкнулись с рядом сложностей в эко-

номике страны, достаточно остро встала проблема обеспечения полной и эффективной занятости. Все больше предприятий оказываются не в состоянии своевременно выплачивать заработную плату. Происходящие процессы модернизации и реструктуризации экономики могут усиливать такие социальные риски, как риск безработицы и риск невыплаты заработной платы при банкротстве предприятия. Практика существования подобных фондов в мире широко распространена. Мы изу-

чали опыт Литвы, Эстонии, Бельгии и других стран и видим, что это реальный защитный механизм как для работников, так и для нанимателей», – отметил начальник Главного управления социального партнёрства и трудовых отношений Аппарата Совета ФПБ **Максим Коршекевич**.

Предполагается, что фонд будет формироваться за счёт ежемесячных отчислений предприятий, которые могут подпадать под действие Закона «Об экономической несостоятельности (банкротстве)».

◆ **КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

ЧТОБЫ КОЛДОГОВОРНУЮ КАМПАНИЮ ПРОВОДИТЬ ГРАМОТНО

12 июля в Федерации профсоюзов Кыргызстана состоялась презентация серии брошюр «Сборник методических рекомендаций по проведению коллективных переговоров кампаний и подписанию коллективных договоров».

Инициатором мероприятия выступили разработчики брошюр – специалисты Кыргызского республиканского профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов. Данные брошюры были подготовлены при помощи международного профсоюзного объединения ВVІ.

«Пусть зарплата маленькая, зато премии хорошие, и все официально», – так сегодня могут сказать не многие работники в Кыргызстане, чаще премии либо вообще отсутствуют, либо они

выдаются в конвертах. Так же и социальные пакеты предоставляют далеко не все работодатели, а, если они и существуют, то в довольно урезанном виде.

В то же время, в отдельных учреждениях и предприятиях выдаются не только премии, но и предоставляется ряд социальных льгот. К примеру, на предприятиях ОАО «Кантский цементный завод» и ОсОО «Кантское трубно-шиферное предприятие» организовано бесплатное питание для рабочих, налажена транспортная доставка сотрудников, ежегодно выдаются премии к профессиональным праздникам, проводятся конкурсы «Лучший в профессии», «Работник года». Кроме этого, администрация предприятий выдаёт ежегодно материальную помощь сотрудникам и

содержит пункт бесплатного медицинского обслуживания, где наряду с терапевтом приём ведут и узкие специалисты – стоматолог, гинеколог и другие. На предприятие ОАО «Кум-Шагыл» для профилактики профессиональных заболеваний выдают молоко за вредность всем работникам, а не только, кому это полагается. А коллектив Института сейсмостойкого строительства и инженерного проектирования регулярно получает помимо заработной платы ещё и премии по итогам работы.

Эти и другие позитивные примеры социальных льгот имеют место благодаря наличию коллективного договора, который подписывают представители профсоюза с работодателем. Именно коллективный договор является выражением интересов всех рабочих предприятия, вне зависимости от их членства в профсоюзе, что, по мнению профсоюзных лидеров, является своего рода проблемой.

Как отметил председатель Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов **Токтогул Султакеев**: «Очень важно, чтобы все работники участвовали в коллективных договорных кампаниях, ведь от этого зависит, насколько высоко работодатель будет оценивать их труд, на какие социальные льготы готов пойти».

В качестве наглядного пособия для проведения законной и грамотной коллективно-переговорной кампании Профсоюз выпустил упомянутую выше серию методических брошюр. В каждой брошюре содержится подробная информация о тонкостях переговорного процесса, а также образцы коллективных договоров актуальных для определённой группы предприятий: строительные организации, предприятия промстройматериалов, профессиональные училища и научные проектные учреждения.

◆ **УКРАИНА**

ОПРЕДЕЛЕННЫ ЗАДАЧИ И ДАЛЬНЕЙШИЕ ДЕЙСТВИЯ В ЗАЩИТУ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА

Какими должны быть действия профсоюзов в условиях шокового повышения цен и тарифов на услуги ЖКХ? Что необходимо ещё сделать, чтобы Генеральное соглашение на 2016–2017 годы отвечало интересам работников? Эти вопросы обсудили участники заседания Президиума Федерации профсоюзов Украины, которое

прошло 19 июля под руководством председателя ФПУ **Григория Осового** в режиме видеоконференции на базе ОАО «Укртелеком».

В числе обсуждённых вопросы «О ходе выполнения Постановления Совета ФПУ от 23.06.2016 «О позиции и действия ФПУ, её членских организаций по защите прав и интересов работающих в

условиях шокового повышения цены на газ и тарифов на жилищно-коммунальные услуги» и «О подписании Генерального соглашения на 2016–2017 годы».

В информации Г. Осового, выступлениях членов Президиума отмечалось, что 23 июня 2016 года Советом ФПУ было одобрено Заявление ФПУ в адрес Председателя Верховной Рады, Премьер-министра страны, стороны работодателей на национальном уровне в связи с шоковым повышением цены на газ и тарифов на жилищно-коммунальные услуги и принято решение о проведении 6 июля 2016 года в Киеве Всеукраинского марша протеста и пикетировании Верховной Рады.

Как и было намечено, марш и пикетирование прошли в назначенное время мощно, организовано и вызвали большой резонанс в обществе. Состоялась встреча Премьер-министра Украины **В.Б. Гройсмана** с делегацией ФПУ во главе Г.В. Осовым. В ней принял участие также министр социальной политики Украины **А.А. Рева**. Представители ФПУ вручили главе Правительства Заявление ФПУ и проинформировали, что под обращениями членов профсоюзов трудовых коллективов, предприятий, учреждений и организаций в связи с повышением цены на природный газ для населения собраны подписи 2 млн 345 тыс. граждан, ожидающих от Правительства решения этого острого вопроса.

По результатам митинга участниками была принята резолюция,

которая содержит ультиматум к Верховной Раде Украины и депутатским фракциям и группам в Верховной Раде Украины в 10-дневный срок определить четкий график принятия решений по пересмотру цены на газ и повышению прожиточного минимума, минимальной заработной платы и минимальной пенсии.

Рабочей группой из специалистов аппарата ФПУ и представителей членских организаций проработан вопрос о возможных вариантах судебного обжалования решения Кабинета министров Украины о повышении цены на природный газ для населения.

Внутриительные протестные акции усилили позицию профсоюзной стороны в переговорах по заключению Генерального соглашения на новый срок, и 14 июля 2016 года Совместная рабочая комиссия, согласовав основные разногласия по оплате труда, рекомендовала сторонам социального диалога заключить соглашение уже в ближайшее время. Новое Генсоглашение содержит ряд норм, усиливающих социальную защиту работников, которые, по предварительным оценкам, приведут к росту размеров минимальной и средней заработной платы почти на 20%. Рост оплаты труда сверх указанных темпов возможен путём инициирования членскими организациями переговоров относительно соответствующего пересмотра норм отраслевых соглашений и коллективных договоров.

Есть уже и первые результаты активных действий профсоюзов. Премьер-министром Украины

В.Б. Гройсманом дано поручение центральным органам исполнительной власти по разработке законопроектов по реформированию системы оплаты труда и образованию рабочей группы по разработке предложений по пересмотру цен на природный газ. Членов Кабинета министров обязали на системной основе проводить встречи с ФПУ и отраслевыми профсоюзами и неуклонно придерживаться принципов социального диалога при принятии решений по вопросам социально-экономической политики и трудовых отношений.

Кроме того, даны соответствующие поручения первым вице-премьер-министром Украины – министром экономического развития и торговли Украины **С.И. Кубивым**. Они касаются создания рабочей группы с целью проработки предложений профсоюзов относительно ценовой и тарифной политики, создания Межотраслевого трёхстороннего социально-экономического совета при Минэкономразвития, завершения переговоров с целью заключения Межотраслевого соглашения в сфере машиностроительного и оборонно-промышленного комплексов, деревообрабатывающей и бумажной, легкой и текстильной промышленности, в торговле, авиационной промышленности.

По информации Минфина, инициированный профсоюзами вопрос пересмотра рентной платы за пользование недрами в целях снижения цены на газ будет проработан в рамках парламентско-правительственной рабочей груп-

пы высокого уровня по подготовке законопроекта о налоговой реформе, которая создана в Минфине по поручению Премьер-министра Украины В.Б. Гройсмана.

К сожалению, Верховная Рада Украины практически не отреагировала на протест профсоюзов. Не произошло встречи представителей профсоюзов с председателем Парламента, который был проинформирован накануне. Не поддержал Парламент и требования профсоюзов о заслушивании до завершения текущей сессии Верховной Рады Украины отчёта Правительства и Национальной комиссии, осуществляющей государственное регулирование в сфере энергетики и коммунальных услуг, в отношении обоснованности повышения цены на газ и тарифов на жилищно-коммунальные услуги, достаточности предложенных Правительством мер социальной защиты населения, а также принятия необходимых законов для недопущения снижения жизненного уровня граждан.

Не принято и решение о создании совместной рабочей группы Парламента и Правительства по определению объективности установления цены на газ и тарифов на жилищно-коммунальные услуги (Правительство заявляло о готовности к такой совместной работе).

Среди позитивов сотрудничества с Парламентом – внесение на рассмотрение Верховной Рады Украины двух законопроектов, разработанных на основе профсоюзного проекта, одобренного Президиумом ФПУ 08.06.2016 и

направленного всем парламентским фракциям.

ФПУ обратилась к парламентским комитетам за поддержкой и безотлагательным рассмотрением указанных законопроектов. Вместе с тем решение относительно их принятия Парламентом зависит от включения профсоюзов всех уровней в работу с народными депутатами Украины, парламентскими комитетами и фракциями по профсоюзным предложениям.

Требования профсоюзов также активно поддержали некоторые местные органы власти, которые принимают постановления об отсрочке вступления в силу решений о повышении тарифов на жилищно-коммунальные услуги.

Во исполнение поручения Премьер-министра Украины В.Б. Гройсмана в течение июля–августа должны быть выработаны согласованные предложения по реформированию системы оплаты труда и уплаты единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование, увеличению размера минимальной заработной платы, а также предложения по пересмотру цены на газ, которые станут составной частью пакета законодательных инициатив Правительства для рассмотрения следующей, пятой сессией Верховной Рады, которая начнёт работу 6 сентября с.г.

Для подготовки согласованных предложений ФПУ должна делегировать своих представителей в состав соответствующих рабочих групп. Нарботанные совместные предложения по изменениям в законодательство станут базой для

расчёта расходов Государственного бюджета Украины на 2017 год, который Правительство планирует внести в Парламент до 15 сентября т.г.

Президиум в целом принял соответствующее постановление с учётом предложений, которые прозвучали во время обсуждения вопроса. В частности, предлагается 12–15 сентября провести заседание Президиума ФПУ и СПО объединений профсоюзов, инициировать заседание НТСЭС с участием Премьер-министра Украины В.Б. Гройсмана с целью обсуждения состояния финансового обеспечения экономического и социально развития страны на 2017 год, а также учёта Правительством требований профсоюзов по вопросам ценовой, тарифной политики и реформирования системы оплаты труда.

Также предлагается рассмотреть на заседании Президиума ФПУ состояние выполнения Постановления Совета ФПУ «О позиции и действия ФПУ, её членских организаций по защите прав и интересов работающих в условиях шокового повышения цены на газ и тарифов на жилищно-коммунальные услуги» и План солидарных действий, одобренный Президиумом ФПУ 19.07.2016, и определиться относительно дальнейших коллективных действий в защиту социально-экономических прав и интересов трудящихся в условиях роста цен и тарифов.

Члены Президиума также приняли постановление «О подписании Генерального соглашения на 2016–2017 годы».

◆ **РАБОТАТЬ НА СТРАТЕГИЧЕСКОМ НАПРАВЛЕНИИ**

**СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ
И ПРОБЛЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
РАБОЧИХ КАДРОВ***

Карл КЯЗИМОВ,
*доктор педагогических наук, профессор
кафедры экономики труда и управления персоналом
Академии труда и социальных отношений*

Современные требования к воспроизводству квалифицированных кадров обуславливают необходимость формирования у выпускников учреждений профессионального образования (УПО) профессиональных компетенций, творческих способностей, нравственности, профессиональной ответственности.

Для этого прежде всего необходимо повышать качество профессиональной подготовки выпускников УПО и обеспечить сбалансированное развитие всех уровней профессионального образования.

В 2015 году в РФ функционировало более 3,1 тыс. УПО, в том числе программы высшего образования реализовались в 950 вузах, из них 548 государственных (муниципальных). Численность студентов вузов сократилась за прошедшие годы на 7,8% и составила 5,2 млн человек. Около 2,1 тыс. УПО реализовали только программы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. Кроме того, программы среднего профессионального образования (СПО) реализуют около 400 вузов, в которых обучается ещё 0,5 млн человек. В 2015 году во всех видах образовательных учреждений по программам начального профессионального образования (НПО) обучалось всего 817,0 тыс. человек, по программам СПО – 2319,1 тыс. человек. Ежегодный выпуск из учреждения СПО составляет примерно 936 тыс. человек, в том числе всего 435,5 тыс. рабочих и 501 тыс. специалистов среднего звена. Выпускники этой системы занимают 60-80% в структу-

* Краткая запись лекции, прочитанной на семинаре-совещании Всеобщей конфедерации профсоюзов.

ре кадрового потенциала. Однако более 65% российских предприятий не сотрудничают с учреждениями профобразования.

Правительством РФ и федеральными ведомствами принимаются меры по совершенствованию воспроизводства квалифицированных рабочих и специалистов.

В том числе утверждены и реализуются:

- Федеральный закон «Об образовании в РФ» и «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2020 года».

- Постановление Правительств РФ «О правилах участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования». Распоряжение Правительства РФ о плане мероприятий по популяризации рабочих и инженерных профессий.

- Утверждённый Минобрнауки России совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти Комплекс мер, направленных на совершенствование системы СПО на 2015–2020 годы.

- Утверждённый Минтрудом Общероссийский классификатор занятий ОК-010-2014 взамен общероссийского классификатора занятий (ОКЗ) ОК-010-93.

- Приказ Минтруда России и Минобрнауки России «О системе среднесрочного и долгосрочного прогнозирования занятости населения в целях планирования потребностей в УПО, реализующих программы СПО и вузов за счёт бюджетных ассигнований».

- Утверждённый Минтрудом России «Справочник профессий, востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий и специальностей».

Большую работу по реализации молодёжной политики, повышению доступности качественного профессионального образования, трудоустройству и занятости молодёжи проводят также ФНПР и её подведомственные организации.

Проблемы совершенствования воспроизводства квалифицированных кадров регулярно обсуждаются представителями Правительства РФ, профсоюзов и работодателей на федеральном уровне на Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Результаты партнёрства сторон отражаются в Генеральных соглашениях. В организациях заключаются коллективные договоры, учитывающие нормы, обозначенные в Генеральных, отраслевых и территориальных соглашениях, Трудовом кодексе и предусматривающие мероприятия по воспроизводству и рациональному использованию квалифицированных кадров.

Целенаправленную работу по совершенствованию подготовки квалифицированных рабочих проводят отраслевые министерства и ведомства, Российская академия образования (РАО), её структурные подразделения, Академия профессионального образования.

Вместе с тем в стране накопились проблемы, которые затрудняют воспроизводство квалифицированных рабочих кадров.

1. Важнейшей проблемой отечественной экономики является дефицит квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. В ряде территорий значительно сократились объёмы подготовки рабочих и существенно увеличились объёмы подготовки кадров по «модным специальностям» (юристов, финансистов, менеджеров), в которых рынок уже удовлетворил свои потребности. В то же время возрастает потребность в квалифицированных рабочих и специалистах для промышленности, строительства, транспорта, газового хозяйства, социальной сферы, жилищно-коммунального и сельского хозяйства и др. Однако наблюдается запаздывающая реакция всей системы подготовки кадров на происходящие в экономике преобразования.

2. В регионах страны, в отличие от стран с развитой рыночной экономикой, качество рабочей силы становится критическим. Более 50% занятого населения в отраслях экономики являются работниками простого неквалифицированного труда с узкой специализацией, или труда средней сложности. Средний возраст работников в отечественной промышленности составляет 53–57 лет.

По международным оценкам у нас пока не выдерживают конкуренции на мировом рынке 62% выпускников начального профессионального образования (НПО) и 55% – среднего профессионального образования (СПО), а по заключению отечественных экспертов 80% выпускников в области инженерного образования имеют неудовлетворительное качество подготовки.

Исследования Росстата показывают, что 80% выпускников УПО трудоустраиваются в первый год после окончания учебы, 9% не могут найти работу совсем. По итогам 2015 года только 25% выпускников трудоустроились по полученной профессии (специальности).

Все это означает, что на региональные рынки труда попадает молодёжь, либо не пользующаяся спросом, либо не способная выдержать конкуренцию.

В настоящее время большое количество выпускников СПО получают рабочие профессии 3-го разряда, в то время как потребность большинства предприятий – рабочие 5–6 разрядов. В последние годы молодёжь в основном ориентируется на получение высшего образования.

3. Слабая мобильность рабочей силы порождает большие региональные различия – избыток рабочей силы в одних регионах и дефицит в других. Во многих регионах на одну вакансию приходится несколько соискателей рабочих мест.

В сфере подготовки и трудоустройства выпускников УПО всех уровней пока нет системности, структура спроса не соответствует её предложению, наблюдается устойчивый спрос на рабочие профессии. На федеральном портале Роструда «Работа в России» регулярно регистрируется около 1,5 млн вакансий, в том числе более 60% вакантных мест предназначено для рабочих профессий.

Тенденция возрастания дефицита рабочих кадров наблюдается на протяжении многих лет. Как отмечает академик РАО Е.В. Ткаченко,

структура спроса на рабочую силу не соответствует её предложению в профессионально-квалификационном разрезе. Профессиональная подготовка рабочих и специалистов по уровням НПО – СПО – ВО ведется в соотношении 1:1:1, в то время как рабочих требуется в 5 раз больше. Дефицит рабочих и техников сегодня – один из факторов, сдерживающих экономическое развитие регионов и страны в целом. Более 70% крупных российских компаний говорят о нарастающей тенденции нехватки квалифицированных и высококвалифицированных кадров. Подобные оценки содержатся и в официальных документах. В Госпрограмме «Развитие образования на 2013–2020 годы» указано: «Одна из острейших проблем – несоответствие структуры профессионального образования потребностям рынка труда».

Анализ обращений в центры занятости показывает: у молодёжи утрачивается ощущение ценности профессионального мастерства, отсутствует готовность овладеть новой профессией, появляется психологический страх перед рынком труда. Молодёжь ставит ценности труда на 14-е место в общей шкале жизненных приоритетов (по сравнению со 2–3 местом у молодого поколения в развитых странах). По большинству показателей здоровья РФ значительно отстаёт от развитых стран. Следствием этих и других проблем стал рост опасных социальных пороков среди молодёжи: преступности, наркомании, а также падение престижа рабочего человека.

4. В некоторых публикациях отмечается, что экономический успех нации зависит от природных ресурсов, производственных технологий и кадров высшей квалификации (менеджеры, бухгалтеры, юристы и др.). Нам представляется, что это утверждение не является достаточным, так как ЭАН составляет 50% всего населения страны, из них 60% – рабочие кадры, и прежде всего от их качества зависит производство качественной продукции и конкурентоспособность страны на мировом экономическом рынке.

Данное утверждение важно для оппонирования сторонниками другой точки зрения, пытающихся доказать нецелесообразность подготовки рабочих кадров, якобы уже вытесненных из производства научно-техническим прогрессом и требующих перехода к всеобщему высшему образованию.

5. Распределение рабочей силы по профессиям, отраслям и секторам экономики не является рациональным, по-прежнему большая часть трудовых ресурсов (до 60%) сосредоточена в сфере «А». В регионах страны слабо развит малый бизнес и, как следствие, незначительная доля занятой молодёжи в этой сфере. В России малый бизнес даёт лишь 20% ВВП, в промышленно развитых странах – более 60%.

6. Оценки показывают, что для достижения реальным сектором экономики объёма производства в сфере высоких технологий порядка 1,5–2,0 трлн руб. к 2016 году потребуется дополнительно не менее 50 тыс. рабочих и специалистов высшего уровня квалификации. Однако в регионах страны деформирована структура подготовки кадров, подготовка специалистов и рабочих кадров по уровням начального и среднего профессионального образования составляет примерно 1 млн

человек, в то время как только годовой прогноз потребности в рабочих профессиях на 2015 год составлял около 2 млн человек.

В последние годы ежегодно из стен вузов выпускалось около 200 тыс. юристов и экономистов, их доля традиционно составляет 30–40% от всего выпуска. По оценкам специалистов, отечественный рынок труда перегружен специалистами с высшим образованием: их в 4,5 раза больше, чем необходимо. При этом нехватает специалистов со средним профессиональным (меньше в 2 раза) и НПО (в 6 раз). Американские исследователи отмечают, что перепроизводство юристов на 1% тормозит экономическое развитие страны. По данным отечественных и зарубежных специалистов, в результате недоиспользования потенциала молодёжи наша страна существенно теряет величину ВВП.

В РФ поступают в вузы – 80% школьников; в США – 44%; в Германии – 38%. Россия занимает первое место в мире по числу студентов на 10 тыс. населения, но не все вузы готовят специалистов, которые нужны современной экономике.

В прошедшие годы в стране были открыты сотни вузов и их филиалов, и наряду с такими вузами, как МГУ, Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, Томский политехнический университет, Казанский федеральный университет, МИФИ, которые вошли в рейтинг лучших университетов Европы, появились вузы, готовящие кадры, не востребованные экономикой. По результатам мониторинга ещё в 2014 году неэффективными были признаны 373 вуза и филиала, и 46 вузов требуют оптимизации.

По данным Минобрнауки, количество студентов вузов в ближайшие годы сократится с 5,2 млн до 4 млн человек, соответственно в предстоящие годы намечено сокращать сеть вузов, их филиалов и представительств.

Наибольшие потери в последние годы понесло начальное профессиональное образование. С 2006 года число учреждений НПО сократилось более чем на 50%, а численность обучающихся в них уменьшилась на 55%, что было связано со спадом производства, а в последнее время и объединением УПО.

В документах Минобрнауки планируется объединение и укрупнение колледжей до 600–800 учащихся, но это можно делать в крупных городах, а в малых городах и поселках это приведет к оттоку молодёжи в крупные города.

7. Важной проблемой является безработица среди молодёжи. МОТ отмечает, что уровень безработицы российской молодёжи выше среднего уровня в мире, и это не только следствие падения экономики, но и несбалансированные объёмы подготовки рабочих и специалистов.

ФНПР отмечает, что сегодня безработица среди молодёжи в возрасте до 25 лет составляет 27%. Речь идёт о выпускниках вузов и СПО, которые не могут найти себе работу и практически не регистрируются в качестве безработных и, соответственно, не получают услуги службы занятости.

Основные причины высокого уровня безработицы среди молодёжи:

- отсутствие системы распределения выпускников УПО на рабочие места в соответствии с полученной профессией (специальностью);
- несоответствие между теми профессиями, которые требуются на рынке труда, и теми профессиями (специальностями), которые готовят УПО;
- низкое качество профессиональной подготовки выпускников УПО;
- вакансии, которые предлагают службы занятости, мало привлекают выпускников.

Многие работодатели сдерживают прием на работу молодых людей из-за необходимости:

- предоставления им льгот, предусмотренных Трудовым кодексом;
- перспективы увольнения молодёжи в связи с призывом в армию;
- перспективы предоставления молодым женщинам отпуска в связи с рождением и воспитанием ребенка;
- совмещения значительной частью молодёжи работы и учебы;
- из-за нежелания работодателей нести дополнительные финансовые и организационные издержки, связанные с профессиональным обучением молодых людей, не имеющих нужной предприятию профессии.

По данным Минтруда, под риском увольнения в марте 2016 года находится 500 тыс. человек, 301 тыс. человек работает в режиме неполной занятости.

Международная практика показывает, что каждый второй высвобождаемый работник может трудоустроиться после предварительного обучения, однако в настоящее время программами обучения в регионах охвачено лишь 6–7% безработных.

Снижение общего уровня жизни населения привело к сверхзанятости среди учащихся и студентов УПО, вынужденных совмещать работу с учебой, а некоторые работодатели не отпускают студентов на занятия и даже на экзамены.

В то же время, как показали исследования Учебно-исследовательского центра Московской федерации профсоюзов, молодёжь стала более требовательной к условиям труда, у неё сильно изменились критерии «подходящей работы», возросла потребность в карьерном росте и особенно потребность в интересной, близкой по духу работе.

Если существующие тенденции в воспроизводстве рабочих кадров не изменятся, то в ближайшей перспективе можно ожидать роста молодёжной безработицы.

Анализ совокупности изложенных проблем показывает, что государственная политика в области совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих кадров должна быть направлена на реализацию следующих мероприятий.

1. Государственным органам, профсоюзам, работодателям, органам образования, средствам массовой информации необходимо принять решительные меры по поднятию престижа рабочего человека, популяризации и привлекательности рабочих профессий для молодёжи, восстановить и развивать уровень НПО. Ведь именно профтехучилища выполняли исключительно важную функцию не только обучения,

но и социальной защиты сирот и детей из малообеспеченных и многодетных семей.

Принципиально важно, чтобы уровень НПО продолжал выполнять не только экономическую, но важнейшую функцию социализации подростков, развития личности и становления полноценных граждан нашего общества.

Необходимо во все региональные и федеральные целевые программы РФ включить раздел «Подготовка рабочих и специалистов» с обоснованием затрат по указанному направлению. Для повышения престижа рабочих профессий необходимо на федеральном и региональных уровнях регулярно проводить ранее оправдавшие себя в отечественной практике конкурсы профессионального мастерства, а также конкурсы по программам международного некоммерческого движения WORLDSKILLS.

2. Проведение прогнозирования спроса и предложения рабочей силы, определение потребности экономики регионов в наиболее перспективных кадрах, совершенствование механизма формирования региональных заказов на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов по всем уровням профессионального образования. Реализация региональных и отраслевых программ развития человеческого ресурса, предусматривающих оптимальные пропорции подготовки кадров в УПО, а также установление в качестве одного из его показателей подготовку квалифицированных рабочих и специалистов по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям, расширение объёмов подготовки кадров по интегрированным профессиям широкого профиля

3. Упразднение НПО – основного источника воспроизводства квалифицированных рабочих имеет негативные последствия для масштабов и качества подготовки квалифицированных рабочих, снимает социальную защиту подростков из слабо обеспеченных семей. В этих условиях Минобрнауки необходимо по опыту Москвы, Калужской области и других регионов совершенствовать организационную интеграцию учреждений НПО и СПО, создавать сеть многофункциональных профессиональных колледжей как единственный вид УПО, сохраняющий уровни НПО и СПО, а также дополнительного образования.

4. Развитие государственной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, как важнейшего средства профессионального самоопределения молодёжи, в том числе и на рабочие профессии, усиления её трудовой и учебной мотивации, сопровождения и развития профессиональной карьеры молодых специалистов. Концепция непрерывного профессионального образования должна принципиально изменить роль профессионального образования, когда представления об «образовании на всю жизнь» трансформируются в представления «образование через всю жизнь».

Необходимо повысить эффективность профориентации школьников, в том числе и на освоение рабочих профессий, однако она сегодня в основном ориентирует школьников на поступление в вузы.

5. Развитие системы внутрифирменного обучения персонала, профессионального обучения высвобождаемых работников и незанятого населения и повышение потенциала их трудоустройства как важнейшего средства повышения их конкурентоспособности и профессиональной мобильности на региональных рынках труда. Отечественные работодатели тратят на обучение персонала лишь 0,5–0,7% от фонда оплаты труда, а промышленно развитые страны – 5–7%. Не случайно среди причин трудностей профессионального роста предстатели различных групп молодёжи называют не только недостаточный уровень трудовых навыков (30%) и квалификаций (26,1%), но и отсутствие возможностей повысить квалификацию (33,4%) или получить соответствующее профессиональное образование (15%).

6. Необходимо принятие федеральных законов о квотировании рабочих мест для выпускников УПО, а также «налога на квалификацию», стимулирующих затраты работодателей на воспроизводство квалифицированных кадров, проведение практик и стажировок учащихся. Например, во Франции, в соответствии с законодательством, каждое предприятие с числом работающих от 10 человек и более обязано перечислять в бюджет на профессиональное обучение не менее 1,5% от фонда оплаты труда. Необходимо стимулировать модернизацию материально-технической базы УПО путем применения механизмов лизинга, с ограничением по закупке учебно-лабораторного оборудования.

7. Ориентаций молодёжи только на востребованные в данное время профессии недостаточно. Необходимо прогнозировать тенденции развития экономики, учитывать эти тенденции при разработке профессиональных и образовательных стандартов, обеспечивать фундаментальность подготовки кадров, устанавливать структуру и содержание перспективных профессий. Фундаментальность подготовки и формирование профессиональных, общекультурных и ключевых компетенций позволит выпускникам УПО, при необходимости, легко освоить новые перспективные профессии.

8. Масштабные задачи по реализации компетентного подхода обуславливают создание в регионах инновационной образовательной инфраструктуры на основе частно-государственного партнерства, которая должна использовать не только внутренний потенциал УПО, но и потенциал работодателей, а также формировать у выпускников общие и профессиональные компетенции, творческие способности, нравственность, профессиональную ответственность. Повышение квалификации преподавателей и внедрение инновационных образовательных технологий, стимулирование инновационной деятельности педагогических работников, создание эффективной системы их профессиональной подготовки и повышения квалификации.

9. Расширение предпринимательства среди молодёжи. В РФ незначительна доля занятости молодёжи в малом и среднем бизнесе.

10. По совокупным расходам на одного учащегося в системе среднего образования (НПО и СПО) РФ находится на уровне развивающихся стран, входящих в ОЭСР: около 8,1 тыс. долл. по ППС в расчете на 1 студента приведенного контингента. Однако в условиях кризиса

наблюдается снижение расходов на образование, если в 2011 году на образование, здравоохранение, спорт было выделено 1,2 трлн рублей, то в 2014 – 1 трлн рублей.

Необходимо вернуть на федеральный уровень финансирования УПО, готовящие квалифицированных рабочих и специалистов по профессиям оборонной, космической, атомной и авиационной промышленности. Обучение рабочих кадров по сложным профессиям проводить по программам начального профессионального образования (2, 5–3 года), а обучение рабочих кадров при необходимости – по ускоренным и краткосрочным программам проводить параллельно с программами начального профессионального образования, а не вместо них.

11. Творческое использование отечественного и зарубежного опыта, налаживание частно-государственного партнерства между предприятиями и учебными заведениями по целевой подготовке и переподготовке кадров, стимулирование различных форм многоканального финансирования, развитие контрактной системы подготовки молодых специалистов.

Для совершенствования механизма взаимодействия органов образования, субъектов рынка труда и служб занятости совместной коллегией федеральных министерств было принято постановление «О взаимодействии министерств, их территориальных органов управления в области подготовки кадров в соответствии с требованиями экономики» и утверждена Межведомственная программа содействия трудоустройству выпускников. Цель Программы – эффективное взаимодействие УПО с субъектами рынка труда, что позволит повысить уровень социально полезной отдачи системы профессионального образования, создаст условия для профессионального развития молодых специалистов и их эффективное трудоустройство.

12. В процессе обучения в УПО студенты осваивают профессиональные знания, умения и навыки, у них формируются общекультурное развитие, профессиональная мотивация и ценностные установки, они проходят учебную, производственную и преддипломную практики. После этого они направляются на предприятия и трудоустраиваются по полученной профессии. Действующая модель формирования профессиональной компетентности выпускника учреждения профессионального образования должна быть усовершенствована.

Для достижения профессиональной компетентности выпускникам УПО необходим опыт трудовой деятельности по полученной специальности (профессии). Важными являются организация наставничества, стажировок, своевременное трудоустройство и эффективная занятость по полученной профессии (специальности) и дальнейший профессиональный и социальный рост.

Отечественный психолог С.Л. Рубинштейн обосновал четыре этапа формирования профессиональной компетентности выпускников УПО: адаптации; самоактуализации в специальности (профессии); свободного владения специальностью (профессией) на уровне мастерства; свободного владения специальностью (профессией) на уровне творчества. Только при этих условиях можно обеспечить формирование у

молодых рабочих в процессе их дальнейшей профессиональной деятельности профессиональную компетентность.

Очевидно, что для решения всего комплекса изложенных проблем необходимо усиление роли и отраслевых профсоюзов и их подведомственных структур в реализации специальных мер совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих кадров и их эффективной занятости.

Это прежде всего:

1. Совместно с объединениями работодателей и Минобрнауки отражать в Генеральном и отраслевых соглашениях, коллективных договорах, профсоюзных отраслевых журналах и газетах проблемы поднятия престижа рабочего человека и привлекательности рабочих профессий для молодёжи, воспроизводства квалифицированных рабочих кадров, их своевременное трудоустройство, эффективную занятость и профессиональный рост.

В советский период потребность в кадрах и развитие сети УПО определялась в комплексе с планом производства товаров и услуг, с развитием производительных сил страны, которые широко обсуждались в обществе, принимались как закон. Для такой работы необходимо использовать механизм государственно-частного партнерства, который обеспечивал бы увязку спроса и предложений рабочей силы на рынке труда. С участием АТиСО были подготовлены и приняты закон о государственно-частном и муниципально-частном партнерстве и модельный закон СНГ о подготовке кадров с учетом потребностей рынка труда.

2. Необходимо участие профсоюзов и Минобрнауки в принятии федеральных законов о квотировании рабочих мест для выпускников УПО, а также «налога на квалификацию», стимулирующих затраты работодателей на воспроизводство квалифицированных кадров, проведение практик и стажировок учащихся. Многие работодатели практически не сотрудничают с УПО, не заказывают подготовку кадров, даже получая бесплатно выпускников, не отвечают за их закрепление на производстве и легко расстаются с ними.

Выше отмечалось, что только 25% выпускников УПО трудоустраиваются по полученной профессии, а 9% не могут найти работу совсем и не регистрируются в службах занятости (можно представить какие потери несёт экономика). В обществе складывается мнение о благополучном отношении с безработицей, так как из 5 млн безработных регистрируются лишь 1 млн человек. Основная причина – слишком незначителен размер пособий по безработице: минимальный 850 рублей и максимальный 4900 рублей (в среднем 3 тыс. руб.).

Профсоюзам желательно выйти с инициативой:

– об увеличении размера пособий по безработице не только до МРОТ, но и выше, что приведет к повышению эффективности государственных услуг в сфере занятости населения для широкого круга безработных граждан;

– принятия закона о распределении и трудоустройстве выпускников УПО, обученных за счёт бюджета, на рабочие места в соответствии с полученной профессией (специальностью).

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ РОССИИ*

*Елена КОСАКОВСКАЯ,
заместитель руководителя
Департамента социально-трудовых отношений
и социального партнерства
Аппарата Федерации независимых
профсоюзов России*

Федерация независимых профсоюзов России считает, что целью Национальной системы квалификаций должно стать обеспечение баланса спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда, а также развитие человеческого капитала и экономический рост.

Достижению цели должна способствовать взаимосвязь всех элементов системы: профессиональных стандартов, образовательных стандартов, уровней квалификаций, отраслевых систем квалификаций, отраслевых систем оплаты труда и др.

Сегодня, в связи с изменениями принципов регулирования экономики в России элементы Единой тарифной системы потеряли свою взаимосвязь, а некоторые её элементы вообще перестали существовать.

Профсоюзы России всегда выступали против разрушения системы. И всегда настаивали на её усовершенствовании. Мы считаем, что России сегодня необходима обновлённая система: Национальная система квалификаций, элементы которой должны быть обязательно взаимосвязаны.

На сегодняшний день сформирована довольно обширная нормативная правовая база по отдельным элементам Национальной системы квалификаций.

Указом Президента РФ № 249 от 16 апреля 2014 года создан Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям.

Приказами Минтруда РФ от 2014 года утверждены Методические рекомендации по разработке профстандартов, Макет профстандарта, Уровни квалификации и др.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 года № 487-р утверждён Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 годы и другие важные документы.

К сожалению, нормативная правовая база, на основе которой сегодня осуществляется деятельность по развитию Национальной систе-

* Краткая запись лекции, прочитанной на семинаре-совещании Всеобщей конфедерации профсоюзов.

мы квалификаций в России, не в полной мере отвечает задаче обеспечения баланса спроса и предложения квалифицированных кадров на рынке труда.

Существует ряд проблем, препятствующих достижению цели по развитию Национальной системы квалификаций, позволяющей связать систему профессионального образования (обучения) с потребностями рынка труда.

1. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям и советы по профессиональным квалификациям сформированы преимущественно из представителей работодателей и профсообществ, т.е. представители профсоюзов в составе данных органов находятся в меньшинстве (от 1 до 4 человек).

2. Советы по профессиональным квалификациям формируются без каких-либо определённых принципов: есть советы по одной профессии (Совет по управлению персоналом), нескольким профессиям (Совет в области сварки), по целой отрасли (Советы в сфере строительства, здравоохранения, железнодорожного транспорта, машиностроения), а также межотраслевые советы, например, Совет в сфере nanoиндустрии.

3. Нет унифицированного подхода к структуре профессионального стандарта. В одном профстандарте может быть описана только одна профессия, ранжированная по уровням квалификации; в другом профстандарте – две профессии. В третьем профстандарте может быть описано шесть и более профессий, которые объединены в одну обобщённую трудовую функцию.

Есть профстандарты, которые в одном документе содержат несколько смежных профессий, требующих разработки абсолютно разных образовательных стандартов.

4. Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта носят характер рекомендаций по заполнению макета профстандарта.

5. В связи с принятием Федерального закона от 2 мая 2015 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», предусматривающим обязательное применение профессиональных стандартов работодателями с 1 июля 2016 года, профстандарты будут являться основанием для установления должностных обязанностей работнику вместо квалификационных (тарифно-квалификационных) характеристик.

Однако ни на национальном, ни на отраслевом уровне невозможно создать единый порядок применения профессиональных стандартов из-за того, что профстандарт не является унифицированным документом.

На практике профстандарт состоит из 15 и более страниц, что может приводить к затруднениям в его применении. В результате ра-

ботнику отдела кадров или HR-менеджеру (*HR – human resources, человеческие ресурсы. – Ред.*) придётся самому выбирать обобщённые трудовые функции из профессиональных стандартов, подходящие для той или иной должности. Сложность структуры профессионального стандарта и непрозрачность процедуры установления должностных обязанностей при использовании профстандартов создаёт риск увеличения интенсификации труда работников без каких-либо обоснований.

Например, в профстандарте патентовед должен быть не просто юристом, правильно оформляющим документы, но и профессионалом в той сфере деятельности, в которой разработано изобретение.

Другой пример – сварщик.

В профессиональном стандарте электросварщик, газосварщик, сварщик термитной сварки, сварщик пластмасс и другие профессии сварщика обобщены в одном документе. В этом же профессиональном стандарте, предвзяв сварку, работник должен собрать металлоконструкцию. Есть риск, что работодатель вменит в обязанность одному работнику работу по всем или нескольким видам сварки. При этом выполнение уникальных работ и участие в исследовательских работах по сварке (наплавке, резке), а также руководство бригадой сварщиков приравнивается только к 4 уровню квалификации из 9 возможных.

Однако, по сути, уровень квалификации – это аналог тарифного разряда в Единой тарифной системе.

Также отсутствуют единые подходы к применению профессиональных стандартов в трудовых отношениях при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания и увеличения объёма работы, за которые работнику полагается дополнительная оплата труда.

Таким образом, применение профессионального стандарта может стать причиной интенсификации труда или занижения размера заработной платы работнику.

Следует отметить, что в справочниках ЕКС (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих) и ЕТКС (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих) процедура установления должностных обязанностей является прозрачной, поскольку в одной тарифно-квалификационной или квалификационной характеристике заключена только одна профессия или должность по сравнению с профессиональным стандартом.

6. Поскольку в одном профстандарте может быть описано от одной до нескольких профессий, возникают проблемы при разработке федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных стандартов на основе профстандартов. Вследствие разрозненности профстандартов по количеству и содержанию трудовых функций и профессий, возможно, каждый Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) будет включать различное

количество профессий (специальностей, квалификаций), по которым организациям, осуществляющим образовательную деятельность, придётся разрабатывать образовательные программы.

7. В ближайшем будущем нас ожидает ещё одна проблема, связанная с эклектичностью структуры профстандартов.

В соответствии с поручением Президента России Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации подготовлен и внесён в Государственную Думу Российской Федерации законопроект «О независимой оценке квалификации». Законопроектом предполагается, что оценка квалификации соискателя будет осуществляться на соответствие профессиональным стандартам.

Поскольку в различных профстандартах содержится разное количество профессий, до сих пор непонятно, какой трудовой функции профессионального стандарта должна соответствовать квалификация гражданина, которую будет оценивать центр оценки квалификаций.

Законопроектом также предполагается, что оценка квалификации и подтверждение квалификации будут являться независимыми и осуществляться на добровольной основе без участия профессорско-преподавательского состава, осуществившего обучение выпускника. Однако законопроектом не определено, кто будет оценивать уровень квалификации соискателя (выпускника), кто и где будет проводить профессиональное обучение оценщиков уровня квалификации соискателя, и из каких источников будет осуществляться их финансирование?

Федерация независимых профсоюзов России представляет развитие Национальной системы квалификаций следующим образом.

1). Государственные стратегические документы страны должны быть взаимосвязаны между собой и содержать эффективные мероприятия по созданию условий и модернизации достойных рабочих мест, как частными, так и государственными финансовыми и управленческими ресурсами.

2). Правительству РФ в лице федеральных органов исполнительной власти совместно с социальными партнёрами необходимо осуществлять долгосрочный прогноз потребности в количественном, техническом и технологическом оснащении рабочих мест в отраслевом и региональном разрезе.

3). На основании прогнозных и плановых показателей Федеральным органам исполнительной власти осуществлять планирование потребности для обеспечения трудовыми ресурсами создаваемых и модернизируемых рабочих мест в профессионально-квалификационном разрезе.

4). Проанализировать структуру и содержание классификаторов и справочников профессий, таких как ОКПДТР (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов), ЕТКС (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих) и ЕКС (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих).

Сформировать перечни отраслевых и сквозных профессий из вышеуказанных справочников, по которым необходимо разработать профессиональные стандарты. Возможно, часть тарифно-квалификационных и квалификационных характеристик сгруппировать в профессиональные стандарты с незначительными изменениями.

5). Деятельность как Национального совета, так и отраслевых советов по профессиональным квалификациям должна быть направлена на осуществление взаимосвязи отраслевых систем квалификаций и всех элементов Национальной системы квалификаций.

6). Все советы по профессиональным квалификациям должны формироваться из равного числа представителей трёх сторон социального партнёрства: органов государственной власти, профсоюзов и работодателей.

7). Советы по профессиональным квалификациям должны формироваться по отраслевому принципу.

8). Профстандарты необходимо разрабатывать по одной профессии, ранжированной по уровням квалификации. Затем профстандарты следует объединять по видам профессиональной деятельности в зависимости от вида экономической деятельности. При разработке профстандартов следует учитывать, что одному образовательному стандарту должен соответствовать один профессиональный стандарт.

9). Установить единую структуру профстандарта.

10). Скорректировать макет профстандарта в соответствии с единой структурой.

11). Скорректировать структуру и содержание методических рекомендаций по разработке профстандарта с описанием всего процесса его разработки:

- принципы выбора организации, предприятия, на базе которого будут осуществляться трудовые действия, которые станут основой для формирования профстандарта;

- обоснование выбора технического и технологического оборудования, которое должно применяться, а также технологических процессов, необходимых для выполнения работником трудовых действий;

- установление принципов формирования профстандарта (по одной профессии, ранжированной по уровням квалификации) и описание процесса объединения трудовых действий в трудовую функцию, трудовых функций в обобщённую трудовую функцию, обобщённых трудовых функций в один профессиональный стандарт;

- методы подсчёта количества рабочего времени, которое было затрачено работником на выполнение каждого трудового действия по каждой трудовой функции;

- обоснование подбора трудовых действий для объединения их в одну трудовую функцию;

- принципы и описание проведения исследований с письменным оформлением результатов по влиянию условий труда и каждой трудовой функции, выполняемой работником, на изменение физиологичес-

кого состояния работника за учётный период времени (неделю, месяц, год и более);

- заключение физиолога;
- заключение гигиениста;
- заключение специалиста по охране труда;
- описание приёмов и методов организации труда, необходимых для осуществления трудовых действий для выполнения каждой трудовой функции, установленной в профессиональном стандарте;
- место, время и этапы проведения апробации профстандарта.

12). Разработать единый порядок применения профессиональных стандартов в трудовых отношениях при установлении трудовых обязанностей работнику.

13). Разработать методические рекомендации по разработке федеральных государственных образовательных стандартов или образовательных стандартов на основе новой структуры профессиональных стандартов.

14). Проанализировать все утверждённые профстандарты на предмет соответствия их новым документам и при необходимости скорректировать их.

15). Внести необходимые изменения в действующую нормативную правовую базу с целью обеспечения взаимосвязи всех элементов Национальной системы квалификаций.

16). В рамках советов по профессиональным квалификациям разработать отраслевые системы квалификаций и соответствующие рекомендации по установлению систем оплат труда в организациях и на предприятиях с дифференциацией величины должностного оклада или ставки заработной платы по уровням квалификации.

17). Оценку квалификации соискателя с последующей сертификацией его квалификации необходимо использовать для оценки неформального образования или внутрифирменного профессионального обучения. При этом сертификат об оценке квалификации не должен заменять документы об образовании и/или о квалификации, а прививаться к ним.

18). Провести серьёзную работу по разработке научно-методической базы, на основании которой будет осуществляться оценка уровня квалификации соискателя; по поиску источников финансирования обучения оценщиков квалификации; по определению доступности центров оценки квалификации для желающих пройти процедуру оценки квалификации. Рассмотреть возможность осуществления данной процедуры на базе региональных учреждений государственной службы занятости.

19). Социальным партнёрам необходимо провести обсуждение в рамках Российской трехсторонней комиссии с целью выработки единой концепции развития Национальной системы квалификации.

Для справки.

Развитие системы профессиональных квалификаций – тема актуальная для России, но не новая. Такая система, Единая тарифная

система, была построена в плановой экономике и являлась основой, которая увязывала все институты профессиональной подготовки и использования трудовых ресурсов в СССР.

В плановой экономике – потому она и плановая – всё начиналось с планирования развития регионов и отраслей с точки зрения распределения природных и трудовых ресурсов. В соответствии с таким планом осуществлялось строительство предприятий: рассчитывалось количество рабочих мест и потребность в работниках определённых профессий и уровня квалификации. При этом планировалось техническое оснащение рабочих мест, технологические процессы, которые требовали соответствующей организации труда.

Хотелось бы отметить, что в плановой экономике применялась научная организация труда, которая осуществлялась в масштабах как всего общества, региона или отрасли экономики, так и на предприятии и конкретном рабочем месте. В дальнейшем благодаря научной организации труда обеспечивались необходимые условия труда, осуществлялись подбор, подготовка и повышение квалификации кадров, разрабатывались системы оплаты и стимулирования труда.

На её основе Центральным бюро нормативов по труду с участием специалистов отраслевых министерств, ведомств, научно-исследовательских организаций и заводов разрабатывались требования к рабочему месту, самому работнику и утверждались в виде квалификационных и тарифно-квалификационных характеристик.

Разработка характеристик требовала серьёзной работы со стороны широкого круга профессионалов: экономистов, нормировщиков, физиологов, психологов и других специалистов.

Такая работа требовала не только высоких трудозатрат, но и времени – от нескольких месяцев до нескольких лет.

Характеристики утверждались Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам и Всесоюзным Центральным Советом Профессиональных Союзов (ВЦСПС).

Далее в соответствии с квалификационными характеристиками разрабатывались образовательные программы, рассчитывалось количество необходимых выпускников, обеспеченность учреждениями профессионального образования и производился набор абитуриентов.

После окончания учебных заведений выпускнику выдавался документ об образовании и квалификации.

Пришедшим на предприятия работникам присваивались тарифные разряды, на основании которых устанавливался размер тарифной ставки заработной платы или оклада.

Таким образом, Единая тарифная система состояла из различных классификаторов, справочников ЕТКС и ЕКС, тарифной сетки, тарифных разрядов, тарифных ставок заработной платы, увязанных с квалификацией работников, образовательными программами, учебными заведениями и другими экономическими институтами страны.

ФОРМИРОВАНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ КВАЛИФИКАЦИЙ И УЧАСТИЕ В НЁМ ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ МКП «СТРОИТЕЛЬ»

*Геннадий АРЖАНОВ,
председатель МКП «Строитель»*

Вопрос о формировании новых национальных систем квалификаций и участия в нём профсоюзов имеет исключительную важность. Без преувеличения, от его решения зависит будущее каждой из наших стран.

Отношение к нему во многом определяет серьёзность намерений государства создать реальные механизмы, гарантирующие тесную связь системы профессионального образования с социально-экономической сферой и её реальными потребностями, необходимыми для претворения в жизнь новой стратегии, построенной на основе экономически эффективной и социально справедливой модели.

Этим объясняется выдвижение в большинстве стран мира в число приоритетных направлений задач по реформированию организации образования, совершенствованию качества квалификационных систем в целях повышения уровня и подготовки, и профессиональных навыков кадров всех уровней.

Ныне во многих странах особую озабоченность вызывают проблемы обеспечения улучшения качества взаимодействия систем образования и подготовки, с одной стороны, и рынков труда – с другой.

Для профсоюзов крайне важно понимание того, что всё чаще системы квалификационных стандартов рассматриваются как действенный политический и экономический инструмент достижения тех или иных целей.

В настоящее время более 100 стран мира либо занято внедрением или разработкой таких систем, или изучением вопросов, связанных с их применением, либо присоединилось к региональным системам квалификационных стандартов.

Представляется не лишним определиться с термином «Национальная система квалификации (НСК)». Думаю, что можно согласиться со следующим определением, уже использованном в документах ВКП.

Итак, **Национальная система квалификаций** – это совокупность механизмов правового и институционального регулирования квалификаций работников с учётом потребностей рынка труда и возможностей системы образования.

Надо учитывать, что ныне термин «квалификация» используется по-разному. Во многих странах региона всё чаще стали говорить о квалификациях как о компетенциях.

Обращаясь к истории вопроса в наших странах, можно отметить, что в регионе сложилась и более полувека действовала система оценки квалификаций, в которой в качестве квалификационных стандартов в управлении воспроизводством рабочей силы выступали квалификационные справочники: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС). Для рабочих специальностей справочник содержит квалификационные характеристики работ каждого разряда, расположенные по нарастающей сложности, требования, которые предъявляет работа данного разряда к знаниям и навыкам исполнителя, и примеры работ соответствующей сложности.

Справедливости ради отметим, что квалификационные справочники выполняли множество функций в области организации, нормирования и оплаты труда, подготовки кадров. В частности, ЕТКС предназначен для тарификации работ (обеспечивает единство тарификации одинаковых по сложности работ, как по отраслям производства, так и между отраслями, а также единство в тарификации рабочих равной квалификации), присвоения квалификационных разрядов рабочим. А также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих в системе профессионально-технического образования и непосредственно на производстве.

Образование в регионе новых государств и их Содружества оказало как серьёзное геополитическое влияние на формы и мотивацию трудовой деятельности, так и дало новые возможности сотрудничества в этом направлении.

В то же время не секрет, что на формирующемся Евразийском экономическом пространстве сохраняется качественный разрыв между спросом и предложением рабочей силы, компетенции работников часто не удовлетворяют работодателей, а профессиональное образование недостаточно ориентировано на перспективные и текущие потребности рынка труда. Несовпадение компетенций работников требованиям работодателей во многом формирует потребность обновления системы квалификаций.

Очевидно, что за последние годы в значительной степени изменилась структура занятости населения, появилось множество новых профессий, что требует обновления содержания квалификационных справочников. Помимо этого современному работнику требуется постоянно развивать профессиональные навыки, необходимые для решения усложняющихся производственных и управленческих задач, а также обладать компетенциями, позволяющими ему гибко реагировать на изменяющийся рынок труда.

В этих условиях возникла необходимость создания или существенной модернизации, а также обновления механизмов правового регулирования взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда.

Именно это потребовало внести в повестку дня вопрос о создании национальных систем квалификаций, в том числе с учётом западно-

европейского опыта. В ряде государств региона эта работа ведётся, и с ней связывают немало надежд и ожиданий.

В условиях глобализации стала усиливаться тенденция разработки как национальных, так и региональных соответствующих систем. Так, после принятия в 2008 году Европейским Союзом Европейской системы квалификационных стандартов (ЕСКС), стремительно возросло число европейских стран, занимающихся разработкой систем квалификационных (т.е. профессиональных) стандартов. Дадим определение и этому понятию.

Профессиональный стандарт – это многофункциональный нормативный документ, определяющий квалификационный уровень работника, позволяющий ему выполнять свои профессиональные (должностные) обязанности в соответствии с предъявляемыми требованиями к конкретной профессии (должности).

В том же 2008 году Европейским Парламентом и Советом была принята Европейская структура квалификационных стандартов для непрерывного обучения. Эта система уже оказала своё положительное влияние – большинство европейских стран приняло национальные системы квалификационных стандартов (НСКС).

ЕСКС была применена за пределами Европы в ходе разработки НСКС и теперь пользуется международным признанием в качестве базы для создания региональных систем.

Надо отметить, что их разработке в различных регионах предшествовали конвенции или декларации, разработанные с участием ЮНЕСКО (например, Лиссабонская конвенция и Болонский процесс в Европе, Декларация Аруша в Африке).

Для переориентации обучения на компетентностный подход ЕС разработал инструмент усиления связи между образованием и сферой труда в виде рамки квалификаций, которая называется – Европейская рамка квалификаций (ЕРК), признанная стать механизмом сопоставления уровней квалификации различных квалификационных систем, а также использоваться при разработке национальных рамок квалификаций (НРК).

И так, ещё одно понятие.

Национальная рамка квалификаций – это системное и структурированное по уровням описание официально признанных квалификаций, инструмент классификации имеющихся и разработки новых квалификаций.

В числе прочего её цель – реализация концепции обучения на протяжении всей жизни.

Безусловная важность создания системы непрерывного обучения в течение всей жизни диктуется тем, что за последние десятилетия кардинально изменилась система генерации и передачи знаний, а объём возрос многократно. Так, ежегодно обновляется 5% теоретических и 20% профессиональных знаний. Безусловно, это требует постоянного обновления знаний и компетенций у трудящихся.

Отмечу ещё, что отличительной чертой систем профессиональной подготовки в странах Европейского Союза является их разнообразие и вариантность. По Маастрихтскому договору страны ЕС сохраняют суверенитет своих систем, характеризующихся сильными национальными традициями и развивающихся в соответствии с местной и отраслевой спецификой рынков труда и при участии социальных партнёров.

Важно сказать о структуре и содержании национальных систем квалификаций.

Как показывает мировая практика, сложившиеся составные элементы НСК включают в себя:

- перечень областей профессиональной деятельности с входящими в них профессиями;
- профессиональные стандарты по областям профессиональной деятельности, которые позволяют уточнить и систематизировать как классификаторы занятий на рынке труда, так и направления подготовки в рамках системы образования и обучения;
- процедуры (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов;
- информационную инфраструктуру, консультационные службы и службы по профориентации;
- каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности с указанием результатов обучения, структурированных в форме каталога модулей;
- систему обеспечения качества квалификаций, включающую в себя: институциональную инфраструктуру независимых агентов по оценке и сертификации; утверждённые критерии оценки, основанные на дескрипторах НРК и профессиональных стандартах; процедуры оценки и подтверждения (т.е. сертификации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта); систему подготовки оценщиков для системы квалификации; систему профессиональной ориентации и консультирования; систему информационного обеспечения.

Предполагается, что именно в таком формате национальная система квалификаций может обеспечить формирование «рынка квалификаций» (на котором «ценность» работника будет определяться его реальной квалификацией) и вытеснение существующего в настоящее время «рынка дипломов» (на котором ценность работника определяется дипломом о завершении курса обучения в учебном заведении).

Для профсоюзов несомненный интерес представляет то, что основными формами сотрудничества и принятия решений в области профессиональной подготовки с учётом потребностей рынка труда в европейских странах является социальное партнёрство между государством, бизнесом и организациями гражданского общества в лице профсоюзов. Позитивным представляется опыт участия профсоюзов в процессе реализации потенциала НСК.

Они ведут коллективные переговоры по вопросам финансирования обучения, совместно с работодателями и государственными органами прогнозируют потребности на рынке труда и в обучении. Участвуют в разработке профессиональных и образовательных стандартов с учётом информации с рынка труда, занимаются профессиональной ориентацией и сопровождением карьеры и др.

На принципах социального партнёрства и паритетности во многих европейских странах созданы отраслевые советы, занимающиеся вопросами подготовки кадров и повышения квалификации. Помимо затрат работодателей на подготовку кадров на предприятии, за их счёт созданы специальные отраслевые фонды, финансирующие эти процессы. Подобные формы существуют в 22 странах ЕС, в среднем 20 советов на страну. Практически вся деятельность по реализации подготовки кадров осуществляется за счёт государства или работодателей.

Опыт европейских стран показывает, что развитие системы профессиональной подготовки направлено на обеспечение баланса спроса на рынке труда и предложения обучения и обеспечивается за счёт повышения роли и активности государства, работодателей и профсоюзов и усиления координации их деятельности.

При этом следует помнить, что из проведённого в странах мира исследования МОТ по данной теме очевидны два тезиса:

- 1) единой верной модели НСКС не существует;
- 2) НСКС не дают быстрого или простого решения стоящих перед странами мира сложных проблем образования, развития профессиональных навыков и занятости.

Исследования выявили незначительное количество подтверждений того, что НСКС существенно повысили качество информационного обмена между системами образования, подготовки и рынка труда. Был получен ряд конкретных доказательств, что системы квалификационных стандартов не обеспечивают ожидаемого результата. Собран значительный массив данных, подтверждающих сложности, сопутствующие процессу внедрения систем квалификационных стандартов и свидетельствующие о том, что реформирование квалификационных стандартов возможно лишь в виде постепенного процесса, обусловленного проведением многих других программных мероприятий.

* * *

В последние годы независимые государства нашего региона заметно активизировали работу в направлении формирования национальных квалификационных систем. С помощью Европейского фонда образования (ЕФО) в большинстве стран Содружества с 2005 года разработаны 9–10-уровневые Национальные рамки квалификаций, совместимые с ЕРК (Европейской рамкой квалификаций). Одним из путей решения проблемы в регионе стала гармонизация национальных классификаций профессий (занятий) и отраслей с международными классификаторами.

Надо сказать, что двигаясь в одном направлении, государства региона имеют как общие черты, так и особенности создания новой системы.

В Азербайджанской Республике специально созданный Координационный совет имеет конкретные наработки в создании национальной рамки квалификаций. В составе Совета взаимодействуют представители соответствующих государственных структур, а также профессиональных союзов.

В Кыргызской Республике основные цели проекта Стратегии 2020 и Среднесрочные программы заключаются, в числе прочих, в создании условий для совершенствования системы национальных квалификаций, нацеленных на эффективный результат.

Профсоюзы республики накопили положительную практику социального партнёрства в области профессионального образования.

Республика Таджикистан участвует в проекте ЕФО «Национальные квалификационные структуры». Созданы и действуют рабочие группы, которые отработывают профессиональные профили; квалификационные характеристики каждой позиции; определяют уровень образования для получения квалификации. Проработан вопрос об образовании Национального агентства по созданию и введению Национальной квалификационной рамки, разработке и внедрению отраслевых квалификационных рамок.

В некоторых государствах используются независимо выработанные методики или описание компетенций в качестве целей и стимула для осуществления реформ в сфере образования и обучения.

Пример такого подхода приведён в бюллетене МКП «Строитель» № 1 за 2016 год в информации **В.Е. Талмача** о современной системе повышения квалификации и сертификации в строительной отрасли **Республики Молдова**.

В Республике Беларусь работа по формированию национальной системы квалификаций осуществляется на базе и с учётом совершенствования Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

В Российской Федерации Указом Президента РФ от 16 апреля 2014 года образован Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, который в свою очередь в июле 2014 года наделил Национальное объединение строителей (НОСТРОЙ) полномочиями Совета по профессиональным квалификациям в строительстве (СПК). В состав СПК входят 36 представителей строительного сообщества, включая проектировщиков, градостроителей, производителей строительных материалов и крупнейших застройщиков.

В январе 2016 года на совещании Правительства РФ, посвящённом развитию национальной системы профессиональных квалификаций, министр труда и социальной защиты доложил, что к 1 января 2016 года утверждено 804 профессиональных стандарта, которые охватывают порядка 55% занятых. Были особо отмечены разработанные проф-

стандарты в области строительства, обрабатывающего производства, авиастроения и автомобилестроения. 1600–1800 профессиональных стандартов – это общий перечень, который в основном охватит всю палитру профессий, существующих в России сегодня.

В строительной сфере утверждено 6 профессиональных стандартов для инженерно-технических работников. Ещё ряд профессиональных стандартов для ИТР (в том числе по проектированию и градостроительной деятельности) находится на стадии общественного обсуждения.

Для рабочих строительных специальностей утверждено 30 профессиональных стандартов, 12 проектов профессиональных стандартов находятся в стадии разработки.

Отрабатывается взаимодействие между системой образования и требованиями рынка труда в строительстве, основываясь на том, что отрасль должна в существенной степени формировать требования к специалисту и что с этой задачей можно справиться путём участия профессионального сообщества в:

- разработке и внедрении профессиональных стандартов;
- актуализации ФГОС и программ ДПО на соответствие профессиональным стандартам;
- профессионально-общественной аккредитации образовательных программ как ВО, СПО, так и ДПО;
- проведении независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональным стандартам.

На Украине также ведётся соответствующая работа по развитию НСК. Утверждена национальная рамка квалификаций. С привлечением экспертов, специалистов исполнительных и законодательных органов, партнёров, других заинтересованных сторон проведена профессиональная доработка Закона Украины «О национальной системе квалификаций».

В Республике Казахстан сформировано понимание важности и роли НРК в обеспечении страны высококвалифицированными кадрами, необходимости нового понятийного аппарата, разработки конкретных механизмов поддержки НРК, роли профессиональных стандартов (ПС) в формировании отраслевых рамок.

С 2005 года ассоциация гостиниц и ресторанов, туризма участвует в проекте Европейского фонда образования (ЕФО) по внедрению Национальной системы квалификаций (НСК). В качестве республиканского научно-методического центра определён Институт присвоения квалификаций. Подписан Национальный пакт между Министерством образования, Министерством труда и социальной защиты, Национальной экономической палатой Казахстана «Союз «Атамекен». Принят новый Классификатор профессий и специальностей, осуществлено привлечение работодателей к разработке профессиональных стандартов, проходит обсуждение и подписание меморандумов по созданию отраслевых советов.

Всё перечисленное даёт основание утверждать, что в государствах нашего региона ведётся значительная работа по формированию на-

циональных систем квалификаций, исходя из требований нынешнего этапа развития.

Что следует из сказанного?

Прежде всего, что каждая из наших стран сделала для себя выбор модели и пути формирования и развития НСК.

При реализации поставленных задач делается расчёт на то, что НСК позволит людям приобретать квалификации или получать доступ к образовательным программам, увеличивая их доступность, создавая мотивацию к овладению новыми навыками, повышая уровень образования и подготовки и формируя благоприятные условия для непрерывного обучения и всем этим стимулируя конкуренцию на рынке труда.

В то же время, очевидно, что в государствах региона по большому счёту ещё только начинается переход к профессиональному образованию, основанному на компетенциях. Ещё не сформировано эффективное и системное взаимодействие образования со сферой труда. Лишь только ведётся разработка профессиональных стандартов, дипломы приравниваются к квалификациям, а уровни квалификаций к существующим уровням образования. Не завершены отработка законодательства и законодательное закрепление всех понятий системы.

Невозможно не учитывать общие проблемы, влияющие на формирование НСК, и среди них:

- отсутствие долгосрочного видения развития национальных экономик и экономики региона в целом;

- отсутствие жёсткой связи образовательной системы и потребностей в профессиональной подготовке рынка труда;

- ускоренная динамичность потребностей, в том числе быстрая изменяемость предъявляемых к квалификациям требований;

- недостатки системы образования, в том числе отсутствие эффективной системы работы по профессиональной ориентации в школе, проблемы переподготовки, повышения квалификации и корпоративного обучения;

- проблемы сертификации уже полученных компетенций, отсутствие механизма оценки методов образования и специальных сертификаций для отдельных видов деятельности.

Необходимо представлять, что успешное формирование НСК может быть результатом реализации ряда конкретных задач, в том числе:

- формирования правового поля (закон о профессиях и НСК, классификаторы рынка труда или иное);

- создания институциональных механизмов (отраслевые советы и фонды, органы по сертификации, институт развития квалификаций и т.п.);

- внедрения механизмов прогнозирования спроса на квалификации;

- определения на национальном уровне типологии квалификаций;

- создания информационной инфраструктуры, сети консультационных служб и служб по профориентации;

- подготовки экспертов для системы квалификаций.

Однако, как показывает складывающаяся в регионе практика, спеша внедрить международный опыт по развитию национальных систем квалификаций, её разработчики иногда осуществляют слом ещё работающих и способных совершенствоваться институтов, не создав пока взамен ничего аналогичного по качеству. Требуется внимания и вывод исследования МОТ по большому количеству стран, внедряющих НСК, где эффективность систем не может быть подтверждена с высокой степенью достоверности. Самое опасное, что отмеченное может привести к ухудшению положения трудящихся, снижению оплаты труда, социальных гарантий и уровня жизни.

Естественно, развитие систем национальных квалификаций, ни в коем случае не должно осуществляться за счёт трудящихся, понижения жизненного уровня и ухудшения условий труда. Вводимые механизмы укрупнения профессий и создание сквозных профилей профессий могут привести к разбалансированности систем квалификаций, нормирования и тарификации труда наёмных работников.

Прежде всего в этом случае ликвидируется объективное основание минимальной оплаты труда. В таком варианте практически ставится под удар важнейшая государственная гарантия. Может быть нарушен также принцип оплаты труда в особых условиях; а также объективный показатель сравнимости труда по степени его сложности.

Введение укрупнённых профессиональных стандартов также может привести к снижению, а то и отмене льготных пенсий, например на горячем или опасном производстве с вредными условиями труда, когда эта профессия будет объединена с другими, работа по которым не подпадала под условия льготных пенсий.

Можно назвать и ряд других проблем, в частности связанных с формированием новых профессиональных стандартов и их связи с образовательными стандартами; механизмов признания новых квалификаций и их сертификации и других, которые в конечном итоге могут реально сказываться на материальном положении трудящихся.

Ход работ по развитию национальных систем квалификаций в ряде случаев показывает, что проводятся они спонтанно, без глубокой проработки. Инициаторами этой работы и основными разработчиками выступают работодатели и их объединения.

Мониторинг в рамках ВКП свидетельствует, что активного участия профсоюзов, особенно на отраслевом уровне, в разработке систем квалификаций до сих пор не наблюдается. Причины можно приводить разные: и отсутствие в штатах центральных (республиканских) комитетов профсоюзов соответствующих специалистов, и с малочисленностью этих комитетов, и то, что этому не уделяется внимание.

В то же время, какие бы объяснения мы не находили, надо помнить: сейчас, в процессе формирования НСК создаются и в конечном итоге будут узаконены правила, от реализации которых будет зависеть как подготовка и присвоение квалификации, так и занятость работника и его зарплата. Упуская этот вопрос, профсоюзы получают худшие результаты на рынке труда.

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО (ПУБЛИЧНО-ЧАСТНОГО) ПАРТНЁРСТВА¹

Введение

В ряде развитых и развивающихся стран возникла особая форма взаимодействия государства и частного сектора, обозначаемая обычно термином Public-Private Partnership (PPP) – государственно-частное (публично-частное) партнёрство (ГЧП).

В условиях сложной социально-экономической обстановки, дефицита бюджетов в независимых государствах региона, отсутствия или значительного ограничения средств на инвестиции в развитие экономики, в решение социальных задач всё чаще поднимаются вопросы об экономической необходимости развития государственно-частного партнёрства и передаче государственных задач и функции частному бизнесу.

Ещё раз следует подчеркнуть, что в качестве аргумента в пользу передачи государственных функций бизнесу используется термин «экономическая необходимость». На наш взгляд, следует глубже проанализировать эти процессы с точки зрения эффективности решения социальных задач и развития сферы жизнеобеспечения людей, попытаться ответить на вопросы: Будет ли решение социальных задач бизнесом для общества дешевле? Отразится ли это как-то на качестве предоставляемых услуг? Что будет с условиями и размером оплаты сотрудников при передаче государственных функций частному бизнесу? Как повлияет ГЧП на доступ общественности к информации? Что произойдёт с контролем над использованием государственных средств? и др.

¹ Далее по тексту ГЧП. Полная версия записки размещена на сайте ВКП www.vkp.ru

С этой целью ниже представлен обзор практики реализации проектов ГЧП в странах региона и мира, исследование Норвежского профсоюза муниципальных работников и работников сферы обслуживания («Fagforbundet») о последствиях передачи государственных функций частному сектору.

Определение государственно-частного партнёрства

Следует отметить, что единого определения ГЧП нет. Однако его суть состоит в том, что частный сектор заменяет государство в тех сферах, которые обычно являются функцией государства. То есть ГЧП – это привлечение частного сектора для более эффективного и качественного исполнения задач, относящихся к публичному сектору на условиях компенсации затрат, разделения рисков, обязательств и компетенций.

Спектр мнений о ГЧП варьирует от широкого определения, включающего в себя любое взаимодействие бизнеса и государства, до узкого, в котором речь идёт лишь о тех проектах, где взаимодействие имеет долгосрочный характер и основано на софинансировании.

ГЧП – партнёрство государства и частного бизнеса в любом виде. Оно включает в себя самые различные формы: от государственного заказа до приватизации. Концессия, аренда и вклады в уставный капитал государственных или частных компаний и приобретение долей государством в этих частных компаниях – промежуточные формы партнёрства. В это понятие не входит только то, что государство делает самостоятельно без участия частного бизнеса.

Экономическое партнёрство как таковое характеризуется четырьмя признаками: (1) софинансирование, (2) разделение рисков, (3) оформление партнёрства специальным договором либо формирование общего капитала, (4) ограниченность срока (как правило, или в большинстве случаев).

Субъекты ГЧП: государство в лице федерального и регионального уровней власти и муниципальные органы власти, с одной стороны, и частные лица (физические и юридические), с другой.

Исходя из этого можно дать определение, что государственно-частное партнёрство представляет собой юридически закреплённую (как правило, на определённый срок), предполагающую софинансирование (соинвестирование) и разделение рисков систему отношений между, с одной стороны, государством и (или) муниципалитетами и, с другой стороны, гражданами и юридическими лицами, возникающую при реализации проектов, предметом которых выступают объекты государственной и муниципальной собственности, а также услуги, оказываемые государственными и муниципальными органами, организациями, учреждениями и предприятиями.

Некоторые эксперты понимают под ГЧП только такое взаимодействие, при котором государство привлекает частный бизнес в проекты, важные с социальной точки зрения для региона или страны в целом.

Одна из распространённых форм ГЧП в Великобритании – частная инициатива (PFI – Private Finance Initiative). Суть её заключается в привлечении частных инвестиций для строительства крупных государственных объектов.

Компания «КМРГ» (одна из крупнейших в мире сетей, оказывающих консалтинговые, аудиторские, консультационные услуги), дала такое определение ГЧП: «Государственная услуга, предлагаемая и/или управляемая частной компанией (или совместно с государством), где риск распределён между частным и государственным секторами»².

На информационном портале, посвящённом государственно-частному партнёрству в Норвегии (<http://www.ops-portalen.net>) под ГЧП понимается сотрудничество государственного и частного секторов по проекту или услуге. В рамках такого взаимодействия частный сектор берёт большую долю ответственности в связи с развитием и /или эксплуатацией проекта/услуги. Государство описывает задачу, которую предстоит решить, а также требуемые стандарты и качество. В этих рамках частная компания может свободно планировать и осуществлять работу наиболее подходящим образом.

В Модельном законе «О публично-частном партнёрстве», принятом Межпарламентской Ассамблеей государств – участников СНГ (постановление № 41-9) 28 ноября 2014 года дано следующее определение публично-частному партнёрству – юридически оформленное на определённый срок, основанное на объединении ресурсов (денежных средств и иного имущества, профессиональных и иных знаний, опыта, навыков и умений) и распределении рисков (в том числе, рисков финансирования, строительства, обеспечения доступности или спроса в отношении объекта публично-частного партнёрства или соответствующих публичных услуг и связанных с ними рисков) взаимовыгодное сотрудничество публичного и частного партнёров в целях решения государственных, муниципальных и иных общественно значимых задач, находящихся в сфере публичного интереса и контроля.

Здесь используется термин ПЧП, так как такое партнёрство используется не только в отношениях государства и бизнеса, но и в отношениях с муниципальными образованияами, которые не являются государственными.

² Kartlegging og utredning av former for offentlig privat samarbeid (OPS)/ Rapport til Naerings- og handelsdepartementet/ Mars 2003.

ными. Использование термина ПЧП, по всей вероятности, соответствует сложившейся в России и других независимых государствах региона тенденции объединять понятия «государственный» и «муниципальный» в понятие «публичный».

При этом следует подчеркнуть, что в модельном законе ПЧП не рассматривается в широком смысле, подразумевающим различные по своей природе, форме и содержанию виды взаимодействия государства и бизнеса в целях решения социально-экономических задач. Однако в отдельных государствах (например, в России) тенденция расширительного толкования ПЧП является доминирующей.

В статье 3 Федерального закон от 13 июля 2015 года № 224-ФЗ «О государственно-частном партнёрстве, муниципально-частном партнёрстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» даётся следующее определение: государственно-частное партнёрство, муниципально-частное партнёрство – юридически оформленное на определённый срок и основанное на объединении ресурсов, распределении рисков сотрудничество публичного партнёра, с одной стороны, и частного партнёра, с другой стороны, которое осуществляется на основании соглашения о государственно-частном партнёрстве, соглашения о муниципально-частном партнёрстве, заключённых в соответствии с настоящим Федеральным законом в целях привлечения в экономику частных инвестиций, обеспечения органами государственной власти и органами местного самоуправления доступности товаров, работ, услуг и повышения их качества.

Кроме того, в законах субъектов РФ встречаются такие отдельные формы ПЧП, как: создание особых экономических зон; закупки товаров, работ и услуг для государственных нужд; лизинговые соглашения; создание и привлечение средств инвестиционных (в том числе венчурных) фондов; предоставление публичного имущества в аренду, доверительное управление и даже профессиональная подготовка и переподготовка кадров.

Существует много противоречий и неясностей в отношении концепции ГЧП, поэтому и не существует единого определения ГЧП на все случаи жизни. Анализ понятий ГЧП, приведённых в литературе и в законодательствах ряда стран, позволяет выделить основную черту, свойственную ГЧП во всем мире – распределение обязанностей и рисков и вознаграждение частного партнёра за оказание публичных услуг. В этом смысле полная приватизация не является ГЧП, так же как и государственный контракт на техническое обслуживание дороги. Каким бы ни было определение, всегда существует довольно большая «серая зона» между тем, что точно относится к публичному, и тем, что точно относится к частному.

Краткий обзор практики ГЧП в независимых государствах региона

Россия

Развитие института ГЧП в России началось с принятием в 2005 году Федерального закона «О концессионных соглашениях», когда на федеральном уровне была создана нормативно-правовая база, позволяющая реализовывать проекты на основе концессионных соглашений. В результате в первые несколько лет был инициирован ряд федеральных проектов, в том числе проект строительства и эксплуатации первого участка трассы Москва – Санкт-Петербург и проект строительства и эксплуатации нового выхода на Московскую кольцевую автомобильную дорогу с федеральной автомобильной дороги М-1 «Беларусь» Москва–Минск.

Однако следует отметить, что в тот период механизм, отражённый в Законе о концессионных соглашениях практически не был востребован. Количество инициированных и вступивших в стадию реализации проектов было крайне незначительным. Кроме того единичные успешные проекты реализовывались, во-первых, на федеральном уровне, а во-вторых, с весьма большой финансовой поддержкой государства, отсутствие которой повлекло бы невозможность привлечения частных инвесторов к реализации данных проектов. Таким образом, механизм концессионных соглашений в первые годы своего существования в России не обеспечивал привлекательность проектов для инвесторов и финансировавших организаций. Он имел массу недоработок.

В отсутствие совершенной нормативной базы ГЧП на федеральном уровне стало активно развиваться законодательство субъектов РФ в сфере ГЧП. Первый региональный закон был принят Санкт-Петербургом в 2006 году и установил возможность реализации проектов на основе неконцессионных моделей путём заключения и исполнения соглашений о государственно-частном партнёрстве.

Если концессионный механизм предусматривал возможность применения только одной модели, основанной на праве собственности публичного субъекта на объект концессионного соглашения, то проекты, реализуемые на основе соглашений о ГЧП, могли быть структурированы на основе различных моделей, предусматривающих право частной собственности на объект соглашения о ГЧП.

На основании регионального законодательства были запущены такие проекты, как проект реконструкции и эксплуатации аэропорта «Пулково», проект строительства и эксплуатации на платной основе автомобильной дороги «Западный скоростной диаметр», проект строительства и эксплуатации завода по переработке твёрдых бытовых отходов в Лешово.

В настоящее время в большинстве субъектов РФ приняты региональные законы о государственно-частном партнёрстве. Однако массовая практика применения регионального законодательства в сфере ГЧП в большинстве субъектов отсутствует, в том числе и в связи высокими правовыми рисками в отсутствие надлежащего правового регулирования на федеральном уровне.

Большие правовые риски применения регионального законодательства в сфере ГЧП и невозможность активного применения Закона РФ о концессионных соглашениях повлекло развитие нормативной базы в сфере ГЧП в двух направлениях.

Во-первых, за 2012–2014 годы был существенно усовершенствован Закон РФ о концессионных соглашениях. Принятые поправки к Закону, прежде всего, расширяли сферу применения концессионной модели за счёт возможности установления платы концедента, обеспечивающей возмещение инвестиционных и эксплуатационных расходов концессионера за счёт концедента в течение срока действия концессионного соглашения (в 2012 году – для автодорожных проектов, а в 2014 году – для всех остальных объектов). Это позволило обеспечить инвестиционную привлекательность тех проектов, где отсутствует или недостаточен внешний источник доходов. Также были внесены изменения, обеспечивающие определённый комфорт для финансирующих организаций (право на вмешательство и т.д.). Поправки касались: частной инициативы, т.е. заинтересованные инвесторы сами могли предлагать государству проекты для реализации, на стороне концедента могли выступать несколько инвесторов; концессионные соглашения могли заключаться в отношении нескольких объектов; после окончания срока действия соглашения объекты могли выкупаться; были сняты ограничения на установление платы концедента (т.е. вознаграждения в адрес частного партнёра – концессионера). Всё это делалось для большей привлекательности концессионного механизма.

Во-вторых, в 2012 году параллельно с изменениями в Закон о концессионных соглашениях началась разработка федерального закона о ГЧП. Федеральный закон № 224-ФЗ «О государственно-частном партнёрстве, муниципально-частном партнёрстве в РФ...» был принят 13 июля 2015 года. Основные положения этого Закона вступили в силу с 1 января 2016 года.

Примеров использования совместного партнёрства уже немало. Так, Государственная компания «Автодор» организовала конкурс на право строительства и эксплуатацию 3-го, 4-го и 5-го пусковых комплексов ЦКАД (Центральная кольцевая автодорога Московской области), а также новых участков автодорог М-3 «Украина» и М-11 «Москва–Санкт-Петербург». В 2013 году вступил в стадию реализации первый региональный концессионный проект строительства и эксплуатации на

платной основе мостовых переходов через реку Кама и реку Буй у города Камбарка на автодороге Ижевск – Сарапул – Камбарка на границе Республик Башкортостан и Удмуртской Республики.

В 2014 году было инициировано и вступило в стадию реализации большое количество муниципальных и региональных проектов в сфере ЖКХ. В 2014–2015 годах были запущены десятки проектов ГЧП в регионах РФ в здравоохранении, медицине, жилищно-коммунальном обслуживании, социальной инфраструктуре.

Так, 4 марта 2015 года были подписаны концессионные соглашения о создании и эксплуатации онкорadiологических диспансеров в г. Балашихе и г. Подольске Московской области. Указанные проекты – одни из первых крупных российских концессий в сфере медицины. Концедентом по ним выступила Московская область. Предполагается, что концессионеры по проектам осуществят создание двух современных онкорadiологических диспансеров в Московской области полностью за счёт собственного и привлечённого финансирования (около 4 млрд руб.). При этом окупаемость проекта будет достигнута путём оказания услуг населению и получения платежей из территориального фонда обязательного медицинского страхования Московской области. Концедент также предоставил концессионеру гарантии того, что в случае недостаточного потока пациентов и в ряде иных случаев, при которых проект перестанет окупаться, расходы и неполученные доходы концессионера будут компенсированы за счёт прямого субсидирования от государства.

Также в 2014–2015 годах в ряде субъектов РФ были инициированы конкурсные процедуры в целях отбора частного партнёра для создания единых систем обращения с отходами производства (сбор, вывоз, захоронение, утилизация, переработка) и потребления.

По различным оценкам в настоящее время в России идёт реализация нескольких сот проектов ПЧП.

Следует отметить, что в отдельных отраслях профсоюзы выступили против применения ГЧП. Массово такие протесты выразили организации российского профсоюза работников жизнеобеспечения в отношении передачи в концессию предприятий водоканала, поскольку во многих случаях работа этих предприятий ухудшилась, выросли тарифы для населения, значительно сокращён персонал, ухудшились условия труда.

Так, в Воронежской области водоканал в концессии примерно с 2013 года. Когда заключался договор о передаче предприятия в концессию, оговаривалось, что фирма-концессионер должна серьёзно инвестировать в развитие водопровода и очистных сооружений. До сих пор ничего не было сделано. Имеются только обращения на имя губернатора и мэра с просьбой отложить перечисление средств в областной бюджет. При этом более чем на 30% сократилась численность работников на предприятии. У людей серьёзно ухудшились условия труда, упали зарплаты.

Несколько лет назад Калужский водоканал сдали в аренду частной фирме в расчёте на то, что бизнес подойдёт к его эксплуатации как-то более по-хозяйски. Видимо, у каждого был свой интерес: городская администрация решила не заниматься напрямую проблемами водоканала, скинув это на плечи частников, а те подумали, что им не столько важно заниматься водой, сколько необходимо стричь с предприятия прибыль. Пострадавшими в итоге оказались жители города. По сути, нормальной эксплуатацией, своевременной починкой, а тем более обновлением хотя бы отдельных частей городского водопровода никто не занимался. Всё становилось хуже и хуже. В конце концов администрация была вынуждена разорвать с частниками все контракты, выплатить многомиллионную неустойку и вернуть водоканал себе, сделав из него государственное предприятие.

Желание правительства Орловской области передать в эксплуатацию частной фирме муниципальное предприятие «Орёлводоканал» вызвало резкую критику со стороны Орловской областной организации профсоюза работников жизнеобеспечения. Городские власти объясняют необходимость концессии нехваткой собственных средств предприятия «на стратегические задачи по развитию ЖКХ». Позицию обкома профсоюза полностью поддержали в Федерации профсоюзов Орловской области, и в феврале т.г. президиум регионального объединения единогласно принял заявление по этому вопросу. В нём отмечалось: «Концессия для ЖКХ – это даже не скрытая приватизация, а банальный отжим из коммунальных предприятий всего, что только возможно, с последующим возвращением разорённого предприятия муниципалитету, региону. В результате подобного инвестирования город Орёл, все его жители, скорее всего, получат увеличение тарифов и количества аварий на трубопроводах, а в итоге – разорённое предприятие, которое сейчас работает достаточно стабильно и устойчиво».

Печальный опыт передачи предприятий водоканала в концессию отмечается также в Волгограде, Архангельске, других городах России – везде, где присутствовала так называемая *концессия*.

Азербайджан, Армения, Кыргызстан

В этих государствах отсутствуют примеры проектов, которые можно было бы назвать проектами ГЧП. В Азербайджане и Армении отсутствует и какое-либо законодательство о ГЧП. Здесь в ряде случаев можно говорить о государственном заказе на оказание услуг или аренду.

Беларусь

В Республике 26 января 2014 года вступил в силу Закон РБ «О концессиях», а 30 декабря 2015 года принят Закон РБ «О государственно-частном партнёрстве».

В конце 2015 года в Беларуси была завершена реализация программы технической помощи ЕС/ПРООН «Укрепление национального потенциала в области применения механизмов государственно-частного партнёрства в Республике Беларусь». Советом Министров РБ в целях координации вопросов долгосрочного развития инфраструктурных объектов, в том числе на принципах государственно-частного партнёрства, создан Межведомственный инфраструктурный координационный совет, который является постоянно действующим коллегиальным органом. В структуре Научно-исследовательского экономического института Министерства экономики РБ создано специальное структурное подразделение «Центр государственно-частного партнёрства», которое призвано оказывать консультационную и методическую поддержку органам государственного управления в реализации инфраструктурных проектов, заниматься продвижением ГЧП в республике, а также взаимодействовать с Межведомственным инфраструктурным координационным советом по вопросам стратегии развития ГЧП и формирования Национального инфраструктурного плана.

Инициирована также подготовка ряда пилотных проектов ПЧП, в том числе с участием международных институтов развития.

Казахстан

В Республике Казахстан принята и совершенствуется нормативная база по ГЧП, реализуются проекты в различных сферах: строительство и эксплуатация железнодорожной линии «Станция Шар – Усть-Каменогорск»; строительство межрегиональной линии электропередач «Северный Казахстан – Актюбинская область»; строительство пассажирского терминала в аэропорте города Актау; строительство газотурбинной электростанции в городе Кандыгагаш Актюбинской области; строительство железнодорожного участка Ералиево – Курык; строительство и эксплуатация комплекса детских садов в городе Караганде.

Ведётся подготовка проектов: строительства и эксплуатации Большой Алма-Атинской кольцевой автодороги; расширения Актауского международного морского торгового порта в северном направлении; реконструкции и эксплуатации автомобильного участка Астана – Темиртау и иных проектов.

Молдова

В республике в настоящее время запущены следующие проекты на основе ГЧП (в частности концессий): Радиологического центра при Республиканской клинической больнице; расширения и эксплуатации Кишинёвского аэропорта; развития Бельцкого международного аэропорта и др.

Таджикистан

В республике реализуется проект ГЧП «Памир Энерджи» по строительству частной ГЭС на Памире на основании концессионного соглашения и гарантированного обеспечения электроэнергией населения области. Концессионное соглашение было заключено между Правительством Таджикистана, AKFED, IFC и Швейцарским агентством по международному развитию и подписано еще в 1997 году.

Украина

По информации Министерства экономического развития и торговли Украины, по состоянию на конец 2014 года на основании ГЧП осуществлялись 243 проекта (210 договоров концессии, 33 договора о совместной деятельности). Они реализовались в следующих сферах: переработка бытовых отходов (116 проектов, или 47% от заключённых соглашений); водоснабжение и водоотведение (79 проектов, или 32,5% от заключённых соглашений); транспортные проекты (в основном дорожное строительство в небольших населённых пунктах) (17 проектов, или 7% от всех заключённых соглашений); теплоснабжение (7 проектов – 3%); электроэнергетика (в основном нетрадиционные источники энергии (5 проектов, или 2,1%); другие (туризм, управление недвижимостью, оросительные системы) (около 7%).

В основном все проекты ГЧП (концессионные) реализовывались в отношении объектов коммунальной собственности. Лишь 7 договоров концессии и 15 договоров о совместной деятельности были заключены по отношению к объектам, находящимся в государственной собственности. Среди них: шахты Свердловскантрацит и Ровенькиантрацит, один – по производству электрической и тепловой энергии (Теплоэлектроцентральный-2 «Эсхар»), две – ветроэлектростанции (Новоазовская и Сивашская), два туристических объекта (замки в Львовской области). В настоящее время несколько из этих проектов приостановлено (шахты), несколько соглашений расторгнуты.

Практика показывает, что в большинстве независимых государств региона потенциал развития государственно-частного предпринимательства не так уж активно реализовывается. При этом преобладают упрощённые взгляды на ГЧП как на форму привлечения денежных средств государства, а также участия бизнеса в решении государственных проблем преимущественно за счёт бюджетных средств.

(Окончание следует)

*Департамент ВКП по вопросам
защиты социально-экономических интересов трудящихся*

ПРОВЕРЕННАЯ ВРЕМЕНЕМ СОЛИДАРНОСТЬ УМНОЖАЕТ СИЛЫ

С 11 по 20 июня 2016 года в Париже (Франция) находилась представительная делегация Международного общественного объединения «Конфедерации профсоюзов работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и различных форм предпринимательства» (КПТ) во главе с председателем Конфедерации **Валентиной Митрофановой**.

Делегация приняла участие в работе IV конференции Международного объединения профсоюзов трудящихся сельского хозяйства, пищевой промышленности, торговли, текстильной и смежных отраслей промышленности.

Был также проведён совместный семинар, на котором рассмотрены две темы: «О практике работы членских организаций КПТ по реализации принципов достойного труда и социальной справедливости» и «О работе профсоюзных организаций Франции с транснациональными компаниями в борьбе за интересы трудящихся».

В состав делегации КПТ входили председатель Профсоюза работников торговли Армении **Шмавон Мкртчян**, председатель Профсоюза работников торговли Беларуси **Оксана Герашенко**, председатель Профсоюза работников торговли Минска **Алексей Кулибаба**, председатель Профсоюза работников торговли Латвии **Майра Муцениеце**, председатель Федерации профсоюзов работников торговли Молдовы **Валерия Триколич**, председатель Республиканского совета профсоюза работников производства потребительских товаров, торговли и организаций обслуживания Узбекистана **Зиедула Худайбердиев**, председатель Профсоюза работников торговли Украины **Татьяна Ясько**, заместитель председателя КПТ **Наталья Чернышева**, заместитель руководителя Департамента ВКП по связям с профсоюзами мира **Юрий Зарембо**.

Всего в работе конференции приняло участие 226 делегатов – представителей более 120 национальных профсоюзов, ассоциаций и объединений крестьян из 86 стран мира.

Международное объединение профсоюзов трудящихся сельского хозяйства, пищевой промышленности, торговли, текстильной и смежных

отраслей промышленности является крупным отраслевым объединением Всемирной федерации профсоюзов (ВФП), которая в настоящее время стала вторым крупнейшим мировым профсоюзным центром после Международной конфедерации профсоюзов, объединяющим около 100 миллионов членов, в основном из стран третьего мира. ВФП стоит на классовых позициях и выступает в авангарде борьбы против империализма и вмешательства крупных империалистических держав, международных финансовых структур и ТНК в дела независимых суверенных государств. В этом году состоится очередной 17-й Всемирный конгресс профсоюзов, который будет проходить в этом году в Дурбане (ЮАР) с 5 по 8 октября.

С отчётным докладом на конференции выступил генеральный секретарь МОП **Жюльен Юк**. Докладчик дал подробную характеристику положения в мире, отметив, что противостояние между трудом и капиталом всё более возрастает. Стратегия ведущих капиталистических государств, международных финансовых структур: Международного валютного фонда и Всемирного банка, а также транснациональных компаний встречает растущее сопротивление со стороны передового отряда трудового народа, объединенного в профсоюзы и крестьянские ассоциации.

Число миллиардеров множится, а сотни миллионов людей, в том числе и работающих, еле сводят концы с концами, ширится нищета и голод. Из более чем миллиарда голодающих 75% – сельские жители. Из года в год повышаются цены на основные продукты питания: рис, пшеницу, кукурузу, а крестьяне за свой тяжёлый труд получают жалкую плату. Растёт безработица, причём не только в развивающихся странах, но и в некогда благополучной Европе. В Испании, Греции, Португалии миллионы трудоспособных, особенно молодёжи, людей годами не могут найти работу. Даже во Франции безработица превысила 10%.

Ж. Юк решительно осудил вмешательство США и некоторых его союзников по НАТО в дела суверенных государств: Ирака, Ливии, Сирии, Венесуэлы, Эквадора, Боливии и Аргентины и призвал трудящихся отраслей, объединённых в МОП, к солидарности и решительной борьбе против капиталистического ига.

На конференции выступили более 90 человек, включая председателя КПТ В.П. Митрофанову, которой слово было предоставлено одной из первых, после отчётного доклада генсека.

В выступлении председателя КПТ была дана подробная характеристика нынешнего положения в мире и нашем регионе, влияния мирового экономического кризиса на социально-экономическое положение трудящихся, наступления работодателей и правительств на права профсоюзов и наёмных работников, прозвучал призыв к солидарности и совместным действиям в борьбе за интересы трудового народа.

Следует отметить, что IV конференция МОП проходила на фоне решительных выступлений французских профсоюзов, и прежде всего Всеобщей конфедерации труда (ВКТ) и «Форс Увриер», против попыток нынешнего правительства страны под предлогом борьбы с безработицей, навязать трудящимся новое либеральное трудовое законодательство, развязывающее руки предпринимателям и ограничивающее права работников и профсоюзов.

Одним из пунктов проекта Закона о труде, вызывающего особое возмущение профсоюзов, является статья 2 закона, которая предоставляет преимущественную юридическую силу договору, подписанному на предприятии по отношению к национальным отраслевым коллективным соглашениям. Кроме того, французская трудовая реформа предусматривает следующее.

- Среднее число рабочих часов в неделю остаётся прежним – 35. Однако каждая компания может договориться с местными профсоюзами о том, чтобы её сотрудники работали больше или меньше (максимально допустимое количество рабочих часов в неделю не должно превышать 46). Компаниям будет проще снижать зарплату работникам.

- Закон облегчает увольнения, которые очень строго регулируются во Франции. Власти надеются, что с введением новой реформы компании будут охотнее нанимать новых сотрудников, если их можно будет сократить в случае экономического спада.

- Работодатели получают больше пространства для манёвра в тех случаях, если работнику нужно уйти в отпуск, декрет и т.д. – сейчас это также очень жёстко регулируется.

Поскольку во Франции профсоюзы малочисленны и разрозненны, это даёт право предпринимателям становиться полновластными хозяевами положения на предприятии и навязывать работникам любые самые неприемлемые условия труда, сверхурочных часов, оплаты, отдыха и т.д.

Против этого проекта Закона о труде выступили многие профцентры Франции, а также все прогрессивные студенческие и молодёжные ассоциации, за исключением двух реформистских профсоюзных центров: Французской демократической конфедерации труда (ФДКТ) и Конфедерации христианских профсоюзов (КХП).

На конференции МОП выступил генеральный секретарь ВКТ Франции **Филипп Мартинез**, избранный на этот пост в апреле текущего года на 51 съезде Конфедерации в Марселе. Ф. Мартинез рассказал о борьбе французских профсоюзов против нового закона о труде, отметил, что по всей Европе предпринимаются попытки разрушить систему коллективных соглашений.

Так, по информации Всеобщей конфедерации португальских трудящихся – Национального Интерсиндикала (ВКПТ-НИ), за последние несколько лет количество работников, на которых распространяются коллективные соглашения, сократилось с 2,1 млн до 3 тыс. По данным

Европейского профсоюзного института, в 2011 году в Румынии 98% работников было охвачено коллективными соглашениями, сейчас же это количество сократилось до 25%.

Всё это приводит к разрушению социальных прав трудящихся.

Конференция МОП завершилась принятием Призыва, нескольких резолюций и избранием нового состава руководящих органов Международного объединения профсоюзов.

Жюльен Юк был вновь избран на пост генерального секретаря.

17 июня состоялся совместный семинар по вопросам реализации принципов достойного труда и социальной справедливости в странах СНГ и отрасли торговли и о работе профорганизаций Франции с ТНК. С французской стороны в семинаре приняли участие: генеральный секретарь Национальной федерации профсоюзов работников торговли и сферы обслуживания ВКТ Франции **Амар Лога**, секретарь Федерации **Бриджит Кудер**, представитель ВКТ в Компании «АШАН» **Корин Бельтрамели** и секретарь МОП **Кристиан Аллиом**.

Состоялся обстоятельный разговор о положении дел в отрасли во Франции и странах нашего региона, борьбе профсоюзов против засилья и всевластия международных торговых компаний.

Была достигнута договорённость выступить в текущем году с совместным Заявлением накануне Всемирного дня действий за достойный труд 7 октября.

Это Заявление будет подписано Национальной федерацией профсоюзов работников торговли и сферы обслуживания ВКТ Франции и Конфедерацией профсоюзов работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и различных форм предпринимательства.

18 июня состоялась заключительная встреча руководства КПТ с руководителями МОП. Председатель КПТ выразила благодарность руководителям МОП за приглашение делегации Конфедерации принять участие в IV Международной конференции МОП и проведении совместного семинара, отметила высокий уровень организации этих мероприятий и подготовленных документов, а также содержательность выступлений делегатов и участников конференции.

Стороны договорились о дальнейшем расширении сотрудничества между КПТ и МОП по всем интересующим обе организации вопросам.

Генеральный секретарь Европейской организации Международного объединения профсоюзов **Фредди Юк** пригласил председателя КПТ принять участие в заседании Европейской организации Международного объединения профсоюзов, которое состоится в конце текущего года в Лиссабоне (Португалия).

***Валентина Митрофанова,**
председатель КПТ*

ПРОФСОЮЗНЫЙ САММИТ L20 В ПЕКИНЕ

В рамках китайского председательства в «Большой двадцатке» 12–14 июля в Пекине прошёл профсоюзный саммит L20.

В нём приняли участие 70 делегатов, представляющих 24 профцентра из 16 стран G20 и двух стран – гостей саммита 2016 года (Чад и Лаос), а также пяти международных профсоюзных организаций. Делегацию Федерации независимых профсоюзов России возглавил председатель ФНПР **Михаил Шмаков**.

Форуму предшествовала встреча руководителей зарубежных профцентров с председателем Всекитайской федерации профсоюзов, членом Политбюро КПК **Ли Цзяньго**. Вечером того же дня состоялся рабочий ужин представителей профсоюзов и бизнес-сообщества с рядом министров труда и занятости G20.

В течение последующих дней участники профсоюзного саммита на 12 сессиях обсудили обширную повестку, включающую такие вопросы, как достойный труд в глобальных цепочках поставок, экономика по уходу и программа «25 к 25», инициатива «Один пояс и один путь», улучшение показателей промышленного развития и профессиональных навыков в целях справедливого перехода к низкоуглеродной экономике, ход выполнения ранее принятых главами государств и правительств G20 обязательств и др.

Сессия «Размышления о будущем мира труда» открылась выступлением председателя ФНПР **М. Шмакова**.

В ходе сессии, посвящённой роли международных организаций в обеспечении инклюзивного экономического роста, перед делегатами L20 выступил Генеральный директор МОТ **Гай Райдер**.

Следующее заседание профсоюзного саммита L20 в рамках председательства Германии в Группе 20 пройдёт в мае 2017 года в Берлине.

Вестник профсоюзов

Журнал международного объединения
Всеобщая конфедерация профсоюзов

Зарегистрирован Комитетом РФ по печати. Рег. № 014984 от 19.06.96

**Редакционная
коллегия:**

**Чеботарев П.А. –
главный редактор,**

Горчаков В.П.,
Занько Н.П.,
Кравцов В.И.,
Кузнецова В.В.,
Кузяков П.В. –
зам. глав. редактора,
Куприянов В.В.,
Рогальский А.Ф.

Адрес редакции: 119119, Москва,
Ленинский пр-т, 42, ВКП
Тел.: (495) 938-86-49, факс: (495) 930-72-07.
E-mail: info@vkr.ru

В номере использованы сообщения агентств
ТАСС, «ИНТЕРФАКС», МИА «Россия сегодня»

Оригинал-макет и печать
«Информационно-издательский дом «Профиздат»
Генеральный директор *В.Н. Соловьев*
Зав. отделом допечатной подготовки *Н.Н. Маглюй*
Корректор *И.В. Рязанова*
Вёрстка *С.А. Бурукин*
Печать *Л.П. Лучненко*
Брошюровка *Х.К. Кришнарамов*

Подписано в печать 01.08.16. Формат 60×84^{1/16}.
Усл. печ. л. 2,79. Уч.-изд. л. 3,9.

© Профиздат • 2016