

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ НАБЛЮДАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР
ЕВРОПЕЙСКИЙ ФОНД ОБРАЗОВАНИЯ**

**Анализ социального партнерства
в профессиональном образовании и обучении
в Казахстане**

Май 2005

Резюме

Отчет «Транснациональный анализ социального партнерства в ПОО в Казахстане» отражает картину становления, развития и совершенствования социального партнерства в республике, краткую историю его развития, создания и совершенствования законодательной и нормативной базы по этому вопросу. Основное внимание при анализе ситуации уделялось принципам, задачам и функциям социального партнерства. Отдельно и подробно рассмотрены стороны социального партнерства на республиканском, региональном уровне и на уровне предприятия. При этом констатируется, что на сегодняшний день в Казахстане создана, действует и развивается нормативно - правовая база, регулирующая социальное партнерство и основные условия для его функционирования.

Основными сторонами социального партнерства являются государственные органы, профсоюзы, объединения работодателей. Законодательно за ними закреплены равные возможности и права по налаживанию социально - трудовых контактов и конструктивного диалога. Вместе с тем каждая из сторон имеет свои цели и задачи в области социального диалога.

Предоминантной формой социального партнерства в Казахстане является переговорный процесс по вопросам заключений соглашений и договоров. Доминирующей формой социального диалога на республиканском, региональном и отраслевом уровнях является трехстороннее соглашение, а на уровне предприятий, организаций, учреждений - коллективные договоры. При этом в последние годы все чаще предметом переговоров являются проблемы в области ПОО. Так, год 2004 был назван годом совместной работы профессиональных учебных заведений с работодателями. Важным фактором развития социального партнерства в области ПОО явилась реализация ряда проектов Европейского Фонда Образования, через Национальный Наблюдательный Центр.

В настоящее время в Республике отмечается тенденция нарастания взаимодействия работодателей и профессиональных учебных заведений. В отчете приведены конкретные примеры этого взаимодействия их достоинства и проблемы.

Значительное место в анализе проблемы уделено организациям, которые вплотную занимаются повышением квалификации своего персонала. Отдельно рассматриваются попытки формирования государственной политики по вопросам социального партнерства в области ПОО и препятствия, которые тормозят его развитие или делают его менее эффективным.

Значительное внимание в отчете посвящено качеству профессионального образования, аккредитации учебных заведений, финансированию начальных и средних профессиональных учебных заведений и ВУЗов. Отдельно рассматриваются основания и развитие системы непрерывного обучения - как для занятых граждан, так и для безработных, обучение на рабочем месте с последующим трудоустройством по месту обучения. Приведены примеры эффективной практики привлечения социальных партнеров в выше перечисленных областях, а также в вопросах, касающихся совместной разработки профессиональных стандартов и учебных программ.

В заключительной части отчета делаются выводы о состоянии социального партнерства в Республике Казахстан и даются рекомендации по совершенствованию механизма взаимодействия партнеров и повышению эффективности их совместной работы.

Содержание

Резюме

Введение

1. Положение дел в области социально партнерства в целом

- Законодательная база, регулирующая деятельность организаций социального партнерства
- Представление интересов на национальном, секторальном, региональном уровнях и на уровне предприятий
- Статус организаций представляющих «работников» и работодателей»: степень их независимости и репрезентативности
- Преобладающие формы социального партнерства и основные моменты, на которых строится социальный диалог

2. Положение дел в социальном партнерстве в области ПОО

- Наличие законодательной базы для привлечения социальных партнеров, в области ПОО: формы и условия участия в ПОО
- Области и круг вопросов, в решении которых участие социальных партнерств имеет место (например начальное образование, непрерывное образование, разработка политики ПОО, интеграция молодежи в рынок труда и т.д.) (например: начальное и непрерывное профессиональное образование, политика в области ПТОО, участие молодых людей на рынке труда и т. д.)
- Основные препятствия к развитию социального партнерства в области ПОО

3. Последние достижения в развитии социального партнерства

- Аккредитация
- Размещение финансовых ресурсов
- Основание и развитие системы непрерывного обучения (как для занятых, так и для безработных). Примеры наилучшей практики привлечения социальных партнеров в перечисленных ниже областях:
 - Связь организаций образования с предприятиями (развитие практики ученичества, совместные программы обучения, организация финансирования, сдача в аренду оборудования и т.д.)
 - Определение потребностей в навыках и планирование обучения
 - Совместное развитие профессиональных стандартов и учебных программ

4. Выводы и рекомендации

- Определение приоритетных потребностей, обуславливающих необходимость усиления участия социальных партнеров в разработке политики ПОО
- Предложения по решению приоритетных задач, изложенных выше

Введение

Настоящий отчет подготовлен в рамках международного проекта «Социальное партнерство в области профессионального образования и обучения (ПОО)» при поддержке Европейского Фонда Образования. Основная цель проекта – выявить проблемы, сдерживающие развития социального партнерства (СП) в области профессионального образования и обучения в Казахстане, и показать возможные пути их решения. При написании отчета автор исходил из следующих аргументов:

- Социальное партнерство в области ПОО является важным фактором, способствующим сбалансированию спроса и предложения квалифицированной рабочей силы на рынке труда, что способствует снижению уровня безработицы и преодолению бедности
- В последние годы СП в области ПОО в Казахстане становится все более значимым благодаря активизации деятельности как учебных заведений, так и работодателей
- Основными партнерами СП в области ПОО являются государственные органы, учебные заведения и работодатели
- Развитие СП в области ПОО требует создания соответствующей законодательной и нормативной базы, наличия заинтересованных партнеров, институционализации их объединений
- Основными результатами СП в области ПОО является корректировка учебных планов и программ, стандартов образования, подготовка специалистов требуемой квалификации
- Главным препятствием на пути развития СП в области ПОО является отсутствие четко разработанной политики в этой сфере

Предлагаемый отчет содержит краткую историю развития социального партнерства в Казахстане, описание и анализ законодательной и нормативной базы, роли и значения социальных партнеров на различных уровнях взаимодействия, а именно: республиканском, отраслевом, региональном. В заключение предлагается ряд мер, направленных на развитие социального партнерства, а также механизм их реализации.

Материалы отчета предназначены для использования в работе государственных органов и, прежде всего органов образования, служб труда и занятости, учебных заведений, организаций работодателей, общественных, научных и других организаций и отдельных лиц, заинтересованных в развитии социального партнерства в области ПОО.

Выражаем глубокую благодарность и признательность руководству ЕФО за представленную возможность участвовать в разработке такой актуальной для Казахстана проблемы как социальное партнерство в области ПОО.

1. Положение дел в области социально партнерства в целом

- *Законодательная база, регулирующая деятельность организаций социального партнерства*

Формирование законодательной базы, регулирующей деятельность организаций социального партнерства в Казахстане, относится к началу 90-х годов, к периоду становления независимости Республики Казахстан. Первым таким актом был Закон Республики Казахстан «О коллективных договорах», принятый 4 июля 1992 года. В нем заложены основные принципы разработки, заключения и исполнения коллективных договоров, которые заключаются в следующем:

- Взаимное доверие, уважение, разграничение прав и обязанностей сторон
- Широкое участие членов трудового коллектива в разработке условий договора
- Равноправие сторон в разработке условий договора
- Учет реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения возлагаемых на стороны обязательств, соблюдения их законных интересов и прав
- Контроль и ответственность сторон за выполнение обязательств включенных в договор

Немного позднее, с целью реализации положений Закона, 3 августа 1992 года было принято постановление Правительства РК «О социальном партнерстве в области социально- трудовых отношений», которым было утверждено типовое Положение о порядке заключения отраслевых тарифных соглашений. Для рассмотрения и согласования проектов генеральных и отраслевых тарифных соглашений между Правительством Республики Казахстана, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей и предпринимателей распоряжением Правительства от 24 августа 1992 года была создана специальная рабочая комиссия, а затем и Республиканская примирительная комиссия по урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов). В июле 1993 года тремя основными сторонами сотрудничества была подписана совместная Декларация об основах сотрудничества. Учитывая важность социального диалога, Президент Республики Казахстан подписал Указ от 14 декабря 1994 года «О социальном партнерстве в области социально - экономических и трудовых отношений», которым было предусмотрено проведение постоянного диалога представителей сторон. С этого момента началось развитие системы социального партнерства с учетом новой социально-экономической ситуации в Казахстане. Указом была определена необходимость заключения Генерального, отраслевых и областных соглашений. С того времени в Республике было заключено и реализовано восемь Генеральных соглашений. Следует отметить, что Казахстан ратифицировал 7 основополагающих Конвенций МОТ по социальному партнерству. Последним из законодательных актов по этому вопросу был Закон Республики Казахстан «О социальном партнерстве в Республике Казахстан», принятый в декабре 2000 года. С принятием этого Закона социальный диалог партнеров обрел статус институционального механизма. Закон ввел в действие механизмы, обеспечивающие возможность равного диалога сторон, а также порядок формирования трехсторонних органов на республиканском, отраслевом и региональном уровнях и их основные функции.

Помимо этого, в законодательной базе республики предусмотрена ответственность за невыполнение условий социального партнерства, оформленных коллективным договором или соглашениями, а также ответственность работодателей, которые уклоняются от социального диалога со своими работниками.

Следовательно, можно констатировать, что в Казахстане создана, действует и развивается нормативно - правовая база, регулирующая социальное партнерство.

- *Представление интересов на национальном, секторальном, региональном уровнях и на уровне предприятий*

На сегодняшний день основными сторонами социального партнерства являются государственные органы, профсоюзы, объединения работодателей. Законодательно за ними закреплены равные возможности и права по налаживанию социально - трудовых контактов и конструктивного диалога. Вместе с тем каждая из сторон имеет свои цели и задачи в области социального диалога.

На **республиканском (национальном)** уровне стороной социального партнерства от государственных органов является Правительство РК, а его рабочим органом - Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (МТЦЗН). Оно занимается разработкой и совершенствованием нормативной и законодательной базы по социальному партнерству, проводит всю организационно - техническую работу по этому вопросу и осуществляет мониторинг социального партнерства по республике. Кроме того, при решении проблем социального партнерства Правительство призвано сглаживать острые углы между переговаривающимися сторонами и обеспечивать соблюдение законности всеми сторонами.

Представление интересов работодателей на национальном уровне осуществляют республиканские объединения работодателей, которые создаются и работают в соответствии с Законом РК «Об общественных объединениях». На республиканском уровне таких организаций несколько. Наиболее известными являются Союз промышленников и предпринимателей Казахстана, созданный в 1992 году и участвующий в разработке ряда законодательных актов в области социально-трудовых отношений, он также вел все переговоры с Правительством от имени работодателей. Позднее, 22 декабря 1999 года, была создана Конфедерация работодателей Республики Казахстан, которая с 2000 года подписывает Генеральное соглашение со стороны работодателей, участвует в работе Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству. Кроме них имеются еще несколько организаций работодателей на республиканском уровне, например, Конгресс предпринимателей Казахстана, созданный в 1992 году, основной целью которого является создание условий для развития предпринимательства в республике. Совместно Союзом промышленников и предпринимателей Казахстана, Конгресс постоянно являлся представителем работодателей в переговорном процессе в области социального партнерства. В 2001 году создана Европейская промышленная ассоциация, целью которой является представление интересов работодателей, осуществление социального диалога с правительством и профсоюзами. Стоит отметить еще одно объединение, в которое входят представители малого и среднего бизнеса, это Лига предпринимателей Казахстана. Поскольку ее финансовые возможности значительно ниже, чем у других объединений работодателей, то ее деятельность в области социального партнерства обычно происходит в союзе с другими объединениями работодателей.

В начале 2005 года была создана ассоциация работодателей и предпринимателей, в которую практически сразу после учредительного собрания вошли около двадцати отраслевых объединений работодателей

В целом организации работодателей уже встали на ноги и играют важную роль в социальном партнерстве.

После государственных органов наиболее организованной стороной социального партнерства являются профсоюзы. Федерация профсоюзов Республики Казахстан имеет 30 отраслевых и 14 региональных объединений в которых зарегистрировано 2,2 мил. членов. Активно действуют и независимые профсоюзы в Казахстане – Конфедерация труда. В них входят 4 отраслевых и 6 региональных объединений, в которых зарегистрировано около 300 тыс. человек. Все они являются объединениями работников.

На **секторальном уровне** в социальное партнерство включены отраслевые министерства, отраслевые профсоюзы и отраслевые объединения работодателей. На **региональном уровне** работают местные профсоюзы и региональные объединения работодателей при активном участии местных органов исполнительной власти. Мониторингом деятельности по социальному партнерству и содействием развитию конструктивного диалога в областях занимаются службы, включающие представителей органов по труду, занятости и социальной защиты населения.

На уровне **предприятий** социальный диалог строится на основе переговоров по вопросам заключения коллективных договоров между работодателем и объединением работников. Заключенные коллективные договора подлежат учетной регистрации в Департаменте труда, занятости и социальной защиты населения

- *Статус организаций представляющих «работников» и работодателей»: степень их независимости и репрезентативности*

Если до 2000 года организации, представляющие «работников», были значительно больше по числу членов и выше по статусу, чем организации, представляющие «работодателей», и имели большее влияние на Правительство и Парламент при разработке законопроектов, то после 2000 года ситуация стала меняться. Значительно окрепли организации, представляющие работодателей, а теперь с созданием объединения «Атамекена» их позиции еще более укрепятся. В определенной степени этому способствовало развитие экономики, высокие темпы прироста промышленного и строительного производства, укрепление сферы услуг. Ассоциации работодателей становятся все более независимыми и представительными, способными отстаивать свои интересы. Профсоюзы в тот же период практически не улучшили свои позиции, споры и нестыковки между так называемыми официальным и независимым профцентрами явно не способствуют укреплению их имиджа и позитивному развитию. В результате существующих между ними разногласий несколько раз переносился республиканский Форум социальных партнеров, который состоялся лишь в конце 2004 года.

На уровне предприятий профсоюзные организации имеются лишь в незначительном количестве организаций, что составляет не более 1% от их общего количества. И лишь на крупных предприятиях, где почти все работающие являются членами профсоюзов, происходит конструктивный социальный диалог (например, Казахтелеком, Аэропорт г. Алматы и другие организации).

- *Преобладающие формы социального партнерства и основные моменты, на которых строится социальный диалог*

Преобладающей формой социального партнерства в Казахстане является переговорный процесс по вопросам заключений соглашений и договоров. Доминирующей формой социального диалога на республиканском, региональном и отраслевом уровнях является трехстороннее соглашение, а на уровне предприятий, организаций, учреждений - коллективные договоры.

Основными моментами, на которых строится социальный диалог, являются условия труда и найма работников, ключевые вопросы, связанные с нормальным функционированием производства и удовлетворением широкого круга интересов договаривающихся сторон. В качестве приоритетных направлений переговоров в последние годы были установлены вопросы развития рынка товаров и предпринимательства, занятости населения, охраны труда, борьба с бедностью и безработицей, защиты внутреннего рынка труда, оплаты труда, социальных и экономических гарантий граждан, а также социальная защита наиболее уязвимых слоев населения. Все чаще в процессе переговоров возникают вопросы, касающиеся подготовки и переподготовки кадров, налаживания связей с учебными заведениями, содействия профессиональному обучению сотрудников. Переговоры позволяют успешно решать такие жизненно важные проблемы, как обеспечение устойчивых и конструктивных трудовых отношений, самореализации работников, а также способствуют формированию трудовой этики и т.д.

На предприятиях и в организациях основными пунктами переговорного процесса являются следующие вопросы:

- Система организации и оплаты труда
- Размеры минимальных тарифных ставок и должностных окладов
- Порядок и размеры социальных выплат, компенсирующих условия труда
- Порядок и условия высвобождения или увольнения
- Меры защиты на случай временной остановки производства
- Страхование от несчастного случая на производстве
- Материальная помощь и компенсации на случай болезни, отпуска, рождение ребенка и т.д.
- Вопросы переобучения и переобучения
- Соблюдение трудовой и производственной дисциплины
- Ответственность сторон за невыполнение условий договоров и т.д.

Вместе с тем, значительное количество предприятий и организаций еще не имеют коллективных договоров. Практически нет переговорного процесса по вопросам трудовых отношений в такой важной отрасли экономики как сельское хозяйство, сфере услуг и торговли, в финансовом секторе и ряде других. Не охвачены переговорным процессом и малочисленные предприятия с численностью менее 20 человек. Так, в самом крупном городе страны – Алматы - из 42 тыс. зарегистрированы предприятия и организаций коллективные договоры имеют только 686 организаций, что составляет примерно лишь 2% от их общего количества. Вместе с тем, если учесть удельный вес работающих на этих предприятиях в общей численности работающих в городе, то это число составляет 42 процента от занятого

населения. Этот факт наглядно показывает, что переговорный процесс идет только на крупных предприятиях, где действуют профсоюзные организации.

На уровне надомного труда, временного трудоустройства, сезонных работ и других гибких форм занятости в соответствии с законодательством РК действует двухсторонний переговорный процесс между работником и работодателем. Эти отношения затем оформляются индивидуальным трудовым договором, который содержит помимо предусмотренных трудовым законодательством норм, те или иные трудовые гарантии, например, размер заработной платы, продолжительность трудового отпуска, режим работы и т.д. Как правило, в этот процесс ни государственные органы, ни профсоюзы не вмешиваются. Государственное вмешательство в регулирование данных отношений происходит в случае нарушения трудового законодательства (например, незаконного увольнения), при условии, если будет письменное заявление работника о нарушении его прав по законодательству или заключенному индивидуальному договору.

Изменение этой ситуации, а именно, расширение сферы социального диалога в пользу работника, возможно только при создании и укреплении роли профессиональных ассоциаций и профессиональных союзов. Поскольку работники мелких предприятий, составляющих большинство в республике, слабо ассоциированы, то они не могут практически участвовать в социальном диалоге. Также имеется потребность расширения образовательного уровня работников относительно их прав в области трудовых отношений и возможностей конструктивного диалога с работодателем. В Казахстане сейчас имеется самое подходящее время для проведения этой работы, поскольку экономический рост и строительный бум привели к дефициту кадров по ряду профессий и создали предпосылки для необходимости включения в переговорный процесс работодателя, который не может успешно работать без соответствующего слаженного и заинтересованного в работе трудового коллектива.

2. Положение дел в социальном партнерстве в области ПОО

- *Наличие законодательной базы для привлечения социальных партнеров в области ПОО: формы и условия участия в ПОО*

Несмотря на то, законодательная база не препятствовала развитию социального партнерства в области ПОО, эти вопросы на этапе его становления выпадали из спектра обсуждаемых проблем. Так, при разработке и принятии Генерального, отраслевых и региональных соглашений в 1995-1999 годах в них не находили отражения вопросы повышения квалификации и обучения работников. Лишь после принятия в декабре 2000 года Закона Республики Казахстан «О социальном партнерстве в Республике Казахстан», где в п. 4, пп.4, ст.17 сказано, что среди положений, которые могут предусматривать Соглашения, **должны быть** включены проблемы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, ситуация начала меняться. Следуя норме Закона, уже в 2001 году при заключении Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями профсоюзов и республиканским объединением работодателей (п. 21) Правительство обязывалось: «Принять меры по совершенствованию системы обучения безработных и повышению квалификации занятых». Кроме того, согласно п. 80 Соглашения, стороны обязывались: «В целях реализации Закона Республики Казахстан «О занятости населения» разработать и осуществить соответствующие

программы профессионального обучения безработных». Следует отметить, что в первой части, касающейся обучения безработных, Правительство свое обещание выполнило. Поскольку 19 июня 2001 года было принято соответствующее Постановление № 836, которым были утверждены Правила организации и финансирования профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных. Что касается второго положения: о повышении квалификации занятых, то в этом вопросе заметных изменений не было, хотя и отмечалось в том же Постановлении, что: «Работодатель, в целях комплектования рабочих мест (вакансий) квалифицированными кадрами и повышения уровня квалификации работников осуществляет меры по развитию систем профессиональной подготовки и внутрипроизводственного обучения персонал за счет собственных средств».

В аналитическом разделе Государственной программы развития образования в Республике Казахстан до 2010 года отмечено, что работодатели и другие социальные партнеры слабо задействованы в процессе организации профессионального обучения и подготовки специалистов, недостаточно привлекаются средства частного сектора экономики. В этой связи одной из задач Программы намечено создание механизмов развития социального партнерства в подготовке кадров, включая совместные усилия по повышению качества профессионального образования и обучения, укреплению учебно-материальной базы, организации профессиональной практики обучающихся и их трудоустройству. (с. 25)

В Генеральном соглашении между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями профсоюзов и республиканским объединением работодателей на 2002 год, п.24 Правительство приняло на себя следующее обязательство: «Совместно с республиканскими объединениями профсоюзов и республиканским объединением работодателей продолжить реализацию Государственной программы образования». Работодатели приняли на себя обязательство - п. 46 Соглашения: «Внести на рассмотрение Республиканской трехсторонней комиссии (ТК) предложения по введению системы налоговых преференций для работодателей в части средств, направляемых на подготовку кадров». Таким образом, процесс социального партнерства в области ПОО учитывается при разработке и совершенствовании законодательных и нормативных актов.

Большой вклад в ускорение этого процесса внесла Республиканская Конференция на тему: «О состоянии и проблемах подготовки специалистов в системе образования Республики Казахстан в условиях современного развития экономики» (Алматы, февраль, 2002). В ней приняли участие около 400 человек, в том числе собственники и руководители крупных и средних предприятий страны, менеджеры по персоналу, руководители учебных заведений, представители министерств и ведомств, международных организаций. Среди рекомендаций Конференции можно выделить следующие пункты, касающиеся развития социального партнерства в области профессионального образования:

п.2.5. предусматривает «Разработать модель организационных структур для проведения регулярного диалога с Министерством образования и науки РК (МОиН) с другими ключевыми участниками социального партнерства и осуществления мониторинга рынка труда для решения проблем обеспечения кадрами в регионах»

п.3.1. «Активизировать межрегиональное сотрудничество в области профессионального образования с привлечением ассоциаций, фондов и других неправительственных организаций».

п.3.1. для работодателей - «Определить сферу взаимных интересов и пользы деловых контактов с учебными заведениями профессионального образования всех уровней» и другие пункты, которые непосредственно способствуют развитию социального партнерства в области ПОО.

Вопрос о повышении эффективности социального партнерства в подготовке современных кадров определил содержание одной из секций Международной научно-практической конференции «Развитие профессионального образования в Казахстане в контексте Обучения в течение всей жизни» (октябрь, 2004, г. Караганда). В рекомендациях конференции было предложено:

- при поддержке Конфедерации работодателей и профсоюзов провести широкие межведомственные дискуссии и консультации с участием работодателей и их организаций для стимулирования повышения инвестиций в профессиональное образование;
- расширить содержание взаимодействия ПОО и предприятий за счет включения представителей реального сектора в разработку и экспертизу стандартов и учебных программ.

Дефицит профессионально подготовленных кадров наблюдаемый на рынке труда в последние годы заставляет работодателей активнее искать пути взаимодействия с учебными заведениями. В июле 2003 года на заседании Республиканской трехсторонней комиссии. Первым Вице-премьером –министром РК Павловым А.С. было дано поручение Министерству экономики и бюджетного планирования, Министерству финансов совместно с Конфедерацией работодателей и профсоюзами отработать блок поправок к действующему налоговому законодательству, направленных на стимулирование затрат работодателей на образование и профподготовку кадров. Несмотря на то, что предложения были представлены, не одно из них не было учтено при разработке бюджета на 2004 год.

В конце 2003 года прошла шестая Ассамблея работодателей Казахстана, на которой основной задачей на 2004–2005 годы было определено решение проблем профессиональной подготовки кадров. При этом обращалось внимание на необходимость установления более тесных партнерских отношений между сторонами социального партнерства в вопросе подготовки и переподготовки кадров и увеличению инвестиций в этот процесс. Повторно перед Правительством и Парламентом были поставлены ряд вопросов о необходимости выработки системы льгот и преференций для инвесторов, вкладывающих финансовые средства в подготовку кадров. Также поднимались вопросы оплаты учебы студентов за счет предприятия, при этом эти расходы предлагалось не зачитывать в дополнительный доход и не облагать налогами. Ставился также вопрос о необходимости рассмотрения и принятия решения со стороны Правительства том, чтобы подготовка кадров осуществлялась на основе трехстороннего диалога. 2004 год был назван годом совместной работы профессиональных учебных заведений с работодателями.

Важным фактором развития социального партнерства в области ПОО явилась реализация ряда проектов Европейского Фонда Образования через Национальный Наблюдательный Центр. Были подготовлены три публикации: научные доклады «Социальное партнерство в Казахстане» 1998 г. и «Социальное партнерство в Казахстане – ситуация в 2000 г.» и отчет «Социальное партнерство в профессиональном образовании и обучении», 2002 г. Проведены ряд обучающих и ознакомительных семинаров для государственных служащих, представителей учебных заведений и работодателей.

- *Области и круг вопросов, в решении которых участие социальных партнерств имеет место*

Среди круга вопросов, составляющих область социально-экономических и трудовых отношений, одним из основных параметров, как теоретически предполагается, является включение вопросов профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации персонала на всех уровнях.

В настоящее время в Казахстане сложилось следующее распределение функций по кругу вопросов социального партнерства в области ПОО. Правительство ответственно за начальное профессиональное образование и за инвестирование средств в другие формы образования и профподготовки. Правительство также должно создавать общие экономические условия и стимулы, поощряющие работодателей направлять средства на подготовку и переподготовку кадров. Однако, пока это является лишь намерением, поскольку не решены финансовые вопросы, четко не определена и не зафиксирована отдельным документом и политика Правительства по этому вопросу. Там не менее, считается, что работодатели также должны разделить с Правительством бремя ответственности за инвестирование средств в подготовку кадров, особенно актуальным является обучение на рабочем месте.

Сами работники также должны нести ответственность за свою подготовку и быть готовыми к обучению, стажировке и периодическому повышению квалификации, то есть повышать свое образование в течение всей профессиональной жизни.

Однако, в этих функциях есть значительные диспропорции. Уже сегодня государство выделяет значительные средства на подготовку кадров, которые в дальнейшем не находят себе работы довольно длительное время. Статистика показывает, что на рынке труда отмечается значительное количество дипломированных безработных. Это является особенностью казахстанского рынка труда, поскольку в большинстве стран безработными являются граждане, не имеющие профессионального образования. Эта проблема свидетельствует о недостаточных партнерских связях между учебными заведениями и предприятиями и организациями, что особенно характерно для высшего образования. Так, в расчете на 10 тыс. населения Казахстана в профтехшколах обучается 60, в колледжах 140, в ВУЗах 402 человека. Выпуск специалистов с высшим образованием в 6 раз превышает число обучаемых квалифицированных работников, спрос на которых значительно выше на рынке труда, чем на специалистов с высшим образованием.

В настоящее время в Республике отмечается тенденция нарастания взаимодействия работодателей и профессиональных учебных заведений, которая уже не ограничивается вопросами предоставления мест практики или последующего трудоустройства выпускников, поскольку ситуация на рынке труда и в сфере образовательных услуг требуют ускорения реагирования учебных заведений на потребности рынка труда, порождает необходимость систематического анализа спроса, перепрофилирования профессий и переоценки квалификаций. Имеет место участие в финансировании обучения через целевое обучение, по договорам работников предприятий и фирм, учет мнения работодателей при составлении учебных программ в содержании обучения, квалификации выпускников и др. Так, ЗАО «Сайман», занимающееся производством электросчетчиков в г. Алматы, имеет тесные связи с высшими учебными заведениями и колледжами, особенно с энергетическим колледжем. Директор ТОО является председателем экзаменационной комиссии на выпускных экзаменах и принимает на работу не менее 10 человек из

выпуска. Кроме того, студентам, которые проявили желание работать в дальнейшем на ТОО и показывают хорошие достижения в учебе, предприятие доплачивает к стипендии по 2 тыс тенге ежемесячно в течении года. Эти же студенты проходят на предприятии практику. После такого тесного взаимодействия с предприятием период адаптации у выпускников на производстве сокращается до 10 дней, тогда как в других случаях он длится до двух недель. Таким же образом работает с учебными заведениями компания «Элджи электроникс», выпускающая бытовую электронную технику, а также ряд других предприятий.

Положительным примером организации профессионального обучения в сотрудничестве с работодателями на уровне начального профессионального образования могут быть профшколы г.Алматы, которые готовят кадры для многих отраслей экономики. В частности, профессиональный лицей №1, который обучает специалистов для гостиничного хозяйства в сотрудничестве с лучшими гостиницами города. Подготовка работников для кондитерского производства ведется в тесном контакте с работодателями – Акционерным обществом «Рахат», обучение поваров и официантов проводится с учетом мнений руководителей и специалистов ведущих ресторанов города. Профлицей № 15 г.Алматы готовит столяров и краснодеревщиков в контакте с различными организациями, в результате чего выпускники не имеют проблем при трудоустройстве. Профтехшкола № 10 наладила партнерские отношения с АО «Базис», которое является генеральным застройщиком г.г. Алматы и Астаны.

За последние годы значительно возросло количество предприятий и организаций, которые вплотную занимаются повышением квалификации своего персонала. При этом они включают в коллективные договора соответствующие пункты, либо утверждают план мероприятий по повышению квалификации персонала. К первым относятся предприятия телекоммуникации, нефтегазового комплекса, а также другие средние и крупные промышленные предприятия, которые начали принимать меры по повышению квалификации своих сотрудников, вкладывая в это средства и участвуя в определении содержания обучения. На примере г. Алматы можно сказать, что в 47% заключенных коллективных договоров присутствуют пункты, которые содержат обязательства работодателя по повышению квалификации персонала. Ко второй группе относятся мелкие предприятия и организации малого бизнеса, где коллективные договора заключаются редко в связи с отсутствием профсоюзных организаций. Например, предприятие «Табани Корпорейшин Казахстан ЛТД», которое оказывает консалтинговые и посреднические услуги, занимается обучением вновь принятых работников по специальной программе. ТОО «Палнальнина Уорлд Транспорт» занимается международными перевозками, логистикой и таможенным делом – проводит обучение персонала английскому языку. Для вновь принятых работников разработаны и внедрены базовые курсы обучения «Двигаясь в перед». Также следует отметить и тот факт, что 30% персонала повышают свою квалификацию в различных ВУЗах, при этом во время сессии им предоставляется учебный отпуск, который оплачивается в размере 100% заработной платы. Таких примеров можно привести множество. Однако, в этих организациях нет коллективных договоров между работниками и работодателями, хотя работодатели видят потребность в повышении квалификации своих сотрудников и поощряют инициативы работников в этой области.

Со стороны высших учебных заведений также прослеживается развитие более тесных контактов с предприятиями, особенно таких, как Казахстанский Институт Менеджмента, Экономики и Прогнозирования (КИМЭП), студенты которого проходят практику и стажировку в международных организациях. Выпускники Международной Академии Бизнеса стажировались и работают в национальных

кампаниях. КИМЭП, Академия Управления, Юридический Университет и многие другие вузы тесно сотрудничают с передовыми предприятиями казахстанского бизнеса, что позволяет им лучше ориентироваться в потребностях работодателей и совершенствовать программы обучения.

Последние годы предпринимаются попытки формирования политики по вопросам социального партнерства в области ПОО. В 2001 году был принят совместный приказ двух министерств Республики Казахстан – Министерства труда и социальной защиты населения и Министерства образования и науки, которым утверждены Правила взаимодействия по вопросам профессионального образования в рамках социального партнерства. Разработана Методика определения потребности в специалистах с высшим образованием, в апробации которой в настоящее время принимают участие все три стороны социального партнерства. Разработан и утвержден Национальный план действий по образованию для всех.

Реализация этих документов, конечно, не решит всех проблем, но позволит ускорить вовлечение работодателей в развитие системы ПОО.

- *Основные препятствия к развитию социального партнерства в области ПОО*

В Казахстане имеется и ряд препятствий, которые тормозят развитие социального партнерства в области ПОО или делают его менее эффективным. Главные из них, на наш взгляд, заключаются в следующем:

Внешние факторы

Республиканский уровень:

1. Слабая нормативная и законодательная база по этому вопросу
2. Отсутствие стимулирующей налоговой и бюджетной политики
3. Отсутствие обоснованного и доступного прогноза рынка труда, потребности в кадрах по профессиям
4. Отсутствие координации политики занятости и политики в области ПОО
5. Недостаточная активность Министерства труда и социальной защиты населения РК и Министерства образования и науки РК в этой сфере

Региональный уровень:

1. Незавершенность институционализации основных партнеров ПОО (в основном работодателей)
2. Отсутствие доступной информации о состоянии регионального рынка труда
3. Несоответствие спроса и предложения рабочей силы
4. Недостаточное внимание местных органов власти и СМИ к проблемам ПОО

Внутренние факторы

1. Слабая готовность части руководителей организаций образования к работе в новых экономических условиях
2. Отсутствие стимулов у персонала организаций образования к поиску новых партнеров, налаживанию связей в работодателями
3. Низкая эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств, выделяемых организациям образования
4. Негибкие образовательные стандарты, учебные планы, стандарты
5. Недостаточная активность граждан в вопросах профобучения

3. Последние достижения в развитии социального партнерства

- *Аккредитация*

Общее научно-методическое руководство всеми организациями образования, независимо от их ведомственной подчиненности и форм собственности, в соответствии с Законом РК «Об образовании», осуществляет центральный исполнительный орган в области образования Министерство образования и науки РК, которое обязано контролировать качество образовательных услуг. Для определения качества профессионального образования проводится аккредитация учебных заведений. В основном, это вузы, которые после аккредитации имеют право выдавать дипломы государственного образца, признаваемые и в других странах мира в соответствии с международными соглашениями. Аккредитуется либо все учебное заведение, либо отдельные специальности. Этот процесс регулируется специальным положением. Он состоит в изучении возможностей учебного заведения для качественной подготовки кадров (изучается техническая, материальная, научная база учебного учреждения, состав преподавателей, учебный процесс, состояние аудиторий, библиотечный фонд, проводится внутренний и внешний аудит и т.д.). Процесс этот длительный во времени, иногда для устранения всех недостатков учебного процесса и приведения его в соответствие с нормами, требуется несколько лет. Лишь незначительное количество высших учебных заведений его завершили полностью, остальные находятся либо в процессе, либо еще не приступали к этому процессу. Сертификат аккредитации имеют, в основном, государственные учебные заведения, частные ВУЗы и Академии их не имеют, за исключением КИМЭП. В этой области есть еще много недоработок, и в настоящее время процесс аккредитации приостановлен. Основное противоречие заключается в том, что все параметры аккредитации устанавливает Министерство, оно же и проверяет вузы. Более того, параметры аккредитации практически не отличаются от параметров аттестации, по результатам которой высшие учебные заведения получают лицензии. В настоящее время эти вопросы рассматриваются в различных комиссиях при МОиН. Ряд высших учебных заведений, в частности КИМЭП, работают над получением международной аккредитации.

Как уже отмечалось, в Казахстане установлено лицензирование организаций, которые выдают своим выпускникам сертификаты об образовании установленного образца. Эти организации и осуществляют подготовку большинства специалистов.

На фоне достаточно активной деятельности в области лицензирования, аккредитации, аттестации и других мер обеспечения качества обучения в сфере формального образования всех уровней, система неформального профессионального обучения в настоящее время остается вне контроля содержания и технологий обучения, что отмечалось в процессе проектного исследования ЮНЕСКО, Алматы «Оценка неформального образования для смягчения влияния экономического транзита».

- *Размещение финансовых ресурсов*

Финансирование начального и большинство средних профессиональных учебных заведений (за исключением 9 колледжей) передано на местные бюджеты, государственные ВУЗы финансируются за счет республиканского бюджета. В настоящее время доля местных бюджетов в финансировании образования всех видов

составляет около 80%. Согласно Национальному Плану действий по образованию для всех на 2001-2005 годы, должно быть выделено на реализацию программы «Образование» 380 млрд. тенге. Многие профессиональные учебные заведения, переведенные на местные бюджеты, испытывают финансовый дефицит. В целом расходы на финансирование образования из средств государственного бюджета от ВВП по сравнению с 1995 г. снизились с 3,5 % до 3,2%. Расходы на нужды организаций начального и среднего профессионального образования составляют всего 6,3% от общего объема финансирования образования. Это привело к тому, что в государственных учреждениях профессионального образования финансируется лишь заработная плата педагогов и оплата коммунальных услуг. Так, за 2003 год из всех расходов на профессиональное образование 51% средств затрачены на оплату труда педагогов, 15% на горячее питание учащихся, 12% - коммунальные услуги и только 5 % на приобретение оборудования. Не предусматриваются средства на повышение квалификации и переподготовку преподавательского состава и инженерных кадров профессиональных школ и колледжей.

Совершенствование материальной базы обучения возможно лишь за счет спонсоров и развитие социального партнерства, которое привлекало бы партнеров в процесс финансирования. Кроме того, существуют значительные различия в финансировании и материальном обеспечении учреждений профессионального образования в столичных и крупных городах Казахстана и на периферии, где практически не выделяются средства на укрепление материально-технической базы и ремонт зданий и сооружений. Большинство государственных учреждений образования, помимо государственного заказа на образовательные услуги, вынуждены (и имеют право) оказывать платные услуги населению. Они участвуют в тендерах, проводимых местными исполнительными органами власти по распределению государственного заказа на обучение и переобучение безработных, набирают платные группы учащихся, как на краткосрочной основе, так и для получения сертифицированного образования, занимаются коммерческой деятельностью. Однако, здесь есть свои ограничения, которые не позволяют в полной мере развивать дополнительные коммерческие услуги. Вместе с тем, по оценкам экспертов, дополнительное финансирование в ряде учебных заведений достигает 30% их совокупных доходов.

- *Основание и развитие системы непрерывного обучения (как для занятых, так и для безработных)*

Работа в современных условиях требует постоянного обновления знаний, повышения квалификации. Этому способствует современная жизнь, динамично развивающаяся экономика, принятие новых социальных и экономических программ, законодательных и нормативных актов, развитие контактов Казахстана с зарубежными странами. О необходимости постоянного развития трудового потенциала казахстанцев говорил в своем ежегодном послании Президент Казахстана Н. Назарбаев. Он отметил, что «все блага для себя и своей семьи человек должен обеспечить сам, неуклонно повышая уровень своего развития и профессионализм». Непрерывное обучение занятого населения в республике осуществляется по двум направлениям:

- По личной инициативе
- По инициативе администрации, организованно

Обучение по личной инициативе происходит стихийно и не контролируется со стороны администрации предприятий и организаций. Часто сотрудники повышают свой профессиональный уровень за счет дополнительного обучения в высших учебных заведениях, получая второе и даже третье высшее образование, в аспирантуре, посещают различные языковые, либо профессиональные курсы, например по вопросам компьютерной грамотности, управления персоналом, логистике и т.д.

Обучение по инициативе администрации проводится организованно, по различным планам и графикам и заключается в курсовом обучении через систему курсов при вышестоящих организациях, министерствах и ведомствах, а также через различные учебные заведения, с которыми предприятия заключают специальные договора (например, с Международной Академией бизнеса для повышения квалификации своих сотрудников путем частичной или полной оплаты того или иного курса обучения или дополнительного образования). Программы курсовых методов обучения предусматривают подробное рассмотрение тех или иных злободневных проблем, новых достижений науки и техники в требуемой области, содержат информацию о последних нормативных и законодательных актах, обобщенного зарубежного опыта и других вопросов.

Практика показывает, что первой формой обучения пользуются в основном работники до 40 лет, после 40 лет самообразованием занимаются единицы сотрудников. Второй метод повышения квалификации охватывает значительное количество работников различных крупных предприятий и организаций. Проводится курсовое обучение и в государственной службе, где примерно один раз в три года каждый государственный служащий привлекается к той или иной форме повышения квалификации.

Кроме этих двух форм, действуют различные платные семинары, круглые столы, тренинги по различным вопросам, участие в которых расширяет кругозор и повышает профессиональный уровень работников. Однако, как правило, в них участвуют либо руководители организаций и подразделений, либо ведущие сотрудники. Доступ к такой форме обучения ограничен для большинства работников среднего и низового звена.

Следует отметить большой вклад международных организаций в повышение квалификации государственных служащих Казахстана, а также руководителей предприятий и организаций. Проводимые международными организациями различные проекты позволяют вовлекать в их орбиту сотрудников государственных и негосударственных органов, которые, участвуя в реализации проектов и программ, знакомятся с международным опытом, посещают разные страны с целью получения навыков решения проблем, получают сертификаты международного образца, проходят курсовое обучение за границей.

Особенно много проектов выполнено ЮСАИД, МОТ, ПРООН, ЕФА, ГТЦ и другими международными организациями.

Организация профессионального обучения безработных осуществляется в рамках Государственной программы по снижению бедности на 2003-2005гг. и в соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан от 19 июня 2001 года № 836 «О мерах по реализации Закона Республики Казахстан от 23 января 2001 года «О занятости населения». Их подготовка и переподготовка организуется в учреждениях образования, выигравших конкурсный отбор в соответствии с законодательством о государственных закупках. В процессе конкурсных процедур возникают трудности при составлении перечня профессий, востребованных на рынке труда. Разработанная в МТСЗН Методика определения потребности в

квалифицированных кадрах в настоящее время только проходит апробацию. При получении положительных результатов можно будет проводить эту работу быстрее и эффективнее.

Работодатели, как важная сторона социального партнерства, практически не принимают участия в процессе обучения безработных. На наш взгляд, для повышения эффективности профессионального обучения безработных необходимо внести ряд поправок к действующему законодательству о занятости, о государственных закупках и решить вопрос с работодателями об их участии в обучении безработных, а именно, организовать обучение безработных не только курсовым методом, но и непосредственно на рабочем месте с частичной или полной компенсацией затрат работодателей на обучение. Это позволило бы повысить эффективность профессионального обучения безработных и тем самым снизить уровень безработицы.

Следует отметить, что, среди безработных имеется значительное количество лиц, которые, согласно Закону РК «О занятости населения», относятся к целевым группам населения, мало конкурентным на рынке труда. Это люди предпенсионного возраста, женщины, имеющие малолетних детей, лица, вернувшиеся из мест лишения свободы, инвалиды, оралманы, воспитанники детских домов и другие, трудоустройство которых сопряжено с определенными трудностями, поскольку их профессиональная подготовка зачастую отстает от требований современного работодателя. Вместе с тем, задачей любого государства является организация и проведение такой политики, которая оберегала бы всех его граждан от безработицы. В соответствии со ст. 4 Закона РК «О занятости населения», предусматривается возможность стимулирования работодателей за создание рабочих мест для целевых групп населения. В ст. 7 указывается, что местные исполнительные органы устанавливают дополнительные меры по социальной защите населения, входящего в целевые группы, а также по партнерству служб занятости и работодателей.

В г. Алматы началась апробация программы по созданию *социальных рабочих мест* для обучения на рабочем месте безработных граждан. Целью данной программы является закрепление безработного из целевых групп на рабочем месте с последующим переходом на постоянную работу. Данные программы уже реализуются в ряде областей Казахстана, например в Костанайской и Павлодарской. Организация и финансирование социальных рабочих мест регулируются постановлением Акима города. В нем определен порядок взаимодействия работодателей, служб занятости и безработного при обучении на рабочем месте и трудоустройстве безработных граждан с оплатой труда принятых работников за счет средств местного бюджета в размере минимальной заработной платы и доплатой из средств работодателя до установленного согласно штатного расписания размера заработной платы. Непременным условием договора является обязанность работодателя ежемесячно предоставлять в Департамент таблицу учета рабочего времени на принятого на социальное рабочее место работника.

На наш взгляд, внедрение данной формы стимулирования работодателей, с одной стороны, способствует росту занятости среди безработных, с другой, - позволит начинающим предпринимателям быстрее встать на ноги.

Всего решением Маслихата г. Алматы на 2004 год для реализации этой программы выделено 18,8 млн. тенге, при этом планируется обучить на рабочем месте и трудоустроить не менее 200 граждан города, испытывающих трудности при трудоустройстве.

Примеры наилучшей практики привлечения социальных партнеров в перечисленных ниже областях

- Связь организаций образования с предприятиями

С момента своего зарождения профессиональное образование осуществляло свою деятельность в тесном взаимодействии с предприятиями. Особенно отчетливо эта связь прослеживалась в системе ПОО, созданной во время Советского Союза. Во время перестройки эти связи несколько ослабли. Это можно объяснить трудностями переходного периода, спадом производства, безработицей и другими причинами. В настоящее время имеется множество примеров взаимовыгодного сотрудничества. Так, в целом по Казахстану предприятия и организации выделяют для обучения в высших учебных заведениях более 20 тыс. грантов и стипендий. Заинтересованные работодатели непосредственно работают с учебными заведениями в процессе разработки учебных планов и программ. Так, «Казмунайгаз» выделил в 2004 г. 700 грантов, «Казтелеком» - 700. Среди учебных заведений лидером по обучению студентов, имеющих гранты предприятия, является Институт энергетики и связи, который имеет 1000 таких грантов.

Ряд компаний помогают в техническом оснащении учебного процесса. Так, компания «Шлюмберже» открыла специальный учебный центр и оснастила лабораторию для практических занятий студентов. Также содействуют оснащению лабораторий в вузах такие компании, как «Казцинк», «Мунайгаз» и другие. Хорошим примером является и сотрудничество Семипалатинского геологоразведочного колледжа с различными предприятиями, такими как ОАО «Азимут Энерджи Сервис», ЗАО «Топаз», ОАО «Данк», ОАО «Казхром», ОАО НАК «Казатомпром» и другие. Многие из этих предприятий оплатили учебу студентов очного отделения, учебу и проезд в Семипалатинск для студентов заочного обучения, предоставляют рабочие места для прохождения производственной практики, после чего выпускники колледжа едут на работу, имея статус молодого специалиста с гарантией предоставления рабочего места. Оговариваются все условия работы выпускников, вплоть до обеспечения их жильем, оплаты проезда до места назначения и т.д. В колледже возрождены такие формы обучения, как руководство практикой и выполнение курсовых работ под руководством специалистов предприятий, чтение спецкурсов по новым технологиям специалистами предприятий. Ведущие специалисты предприятий назначаются руководителями дипломного проектирования, председателями и членами экзаменационных комиссий.

Таким образом предприятия геологоразведочной отрасли становятся полноправным структурным компонентом интегрированного педагогического процесса профессиональной подготовки специалистов. Производство, с одной стороны, формирует заказ на специалистов с определенными знаниями, с другой, - создает условия для качественной подготовки студентов, принимая участие в учебном процессе.

Примером эффективного сотрудничества с социальными партнерами в процессе подготовки кадров является создание 2 года назад в городе Алматы Экспертного совета по социальному партнерству в области профессионального образования и обучения при поддержке ННЦ. Возглавляет Совет директор городского Департамента малого бизнеса; в состав Совета вошли работники службы занятости, образования, представители профсоюзов, конфедерации работодателей. Экспертный совет решает вопросы взаимодействия профессионального образования и предпринимателей, особенно малого и среднего бизнеса. Наряду с другими

актуальными вопросами, в планах работы Экспертного совета предусмотрены и вопросы определения потребности в кадрах на рынке труда. Благодаря работе совета, в г. Алматы организованы 170 отраслевых бизнес-ассоциаций которые сотрудничают с 22 учебными заведениями города. Итогом этой работы является то, что учащиеся начинают приглашать на производство с первого курса, в процессе всей учебы ведется их патронаж с последующим трудоустройством. Это позволило улучшить процесс трудоустройства выпускников. Так, 100% выпускников 20 профшкол и лицеев из 22 учебных заведений, участвующих в этом процессе, получают возможность трудоустроиться по специальности, тогда как 3 года назад могли устроить всех своих выпускников лишь 3 учебных заведения. Экспертный совет занимается разработкой перечня профессий, востребованных на рынке труда в настоящее время и на перспективу. Опыт работы Совета может быть распространен по Республике.

- Определение потребностей в навыках и планирование обучения
- Совместное развитие профессиональных стандартов и учебных программ

В профессиональном образовании Казахстана в соответствии с Законом РК «Об образовании» (1999) постоянно ведется разработка новых и совершенствование имеющихся Государственных общеобязательных стандартов профессионального образования и учебных планов. Организует и координирует эту работу Министерство образования и науки РК. Основная цель - обеспечение качества, гибкости, вариантности программ профессиональной подготовки, ориентации на подготовку специалистов требуемых специальностей. Достигается это путем увеличения доли практического обучения и обязательного овладения элементами предпринимательской деятельности. Разработка стандартов проводится Институтом профессионального образования Академии Образования РК, одним из направлений работы которого является совершенствование методологии стандартизации начального и среднего профессионального образования. Институтом разработаны стандарты для 21 профессии начального профессионального образования и для 109 профессий среднего профессионального образования, которые были утверждены приказом Министерства образования и науки РК в 2000 году. Затем они были утверждены Комитетом по стандартизации, метрологии и сертификации и введены в действие на всей территории РК. В настоящее время Министерство образования и науки РК проводит специальные тендеры на разработку стандартов начального, среднего и высшего профессионального образования.

Опыт практического взаимодействия социальных партнеров был реализован в проекте ННЦ Казахстана, выполненного в 2004 г. при поддержке Европейского Фонда Образования по теме «Социальное партнерство для приведения стандартов НСПО в соответствие с требованиями рынка труда». В разработке стандарта одной из наиболее востребованной на рынке труда Казахстана профессии сварщика принимали активное участие эксперты-специалисты предприятий г. Караганды и Ассоциации сварщиков. Результатом совместной работы явился проект модифицированного стандарта этой профессии, ориентированного на компетенции в области разных видов сварки. Проект представлен Министерству образования и науки РК для рассмотрения и утверждения.

Однако, в этой области еще есть значительные трудности, связанные, в первую очередь, с длительностью процесса разработки и утверждения стандартов. Нередко она продолжается не один год, что отрицательно сказывается на содержании разработанных стандартов, поскольку техническое перевооружение и смена

технологий на производстве проходят значительно быстрее, чем изменение учебных планов.

Имеют место недостатки в решении и некоторых других вопросов профессионального обучения. Так, медленно обновляются и внедряются в учебный процесс учебники по специальным предметам, особенно на казахском языке. Недостаточно используются в учебном процессе компьютерные научно-методические пособия, учебно-методические и наглядные средств обучения на мультимедийной основе, которые способны существенно поднять качество обучения и повысить профессионализм выпускников.

4. Выводы и рекомендации

- *Определение приоритетных потребностей, обуславливающих необходимость усиления участия социальных партнеров в разработке политики ПОО*

В профессиональных учебных заведениях республики всех форм собственности, ежегодно проходят обучение, переобучение и повышение квалификации около 500 тыс. учащихся, студентов, безработных. Практика показывает, что система ПОО не всегда способна обеспечить учащихся требуемыми на рынке труда профессиональными навыками и необходимой квалификаций, высоким уровнем мастерства, предпринимательскими умениями, навыками гибкости и мобильности в поиске работы, что затрудняет процесс трудоустройства. Все еще значительное количество выпускников оказываются невостребованными на рынке труда. Многие устраиваются на работу не по полученной специальности. Эти недостатки призвана устранить система социального партнерства в области ПОО, которая, широко востребована развивающейся экономикой и основными сторонами социального партнерства - государственными органами, объединениями работников, работодателей, учебными заведениями. Социальное партнерства в области ПОО призвано решить проблемы подготовки профессионалов в соответствии с потребностями рынка труда, обеспечения предприятий квалифицированными кадрами, повышения квалификации персонала и трудоустройства молодых специалистов, оканчивающих учебные заведения.

Действующее в настоящее время социальное партнерство в Казахстане, охватывает, прежде всего, сферу социально- трудовых отношений в области оплаты и охраны труда. Однако, сфера профессионального обучения и подготовки специалистов в соответствии с потребностями рынка труда становится не менее актуальной темой для обсуждения социальными партнерами на всех уровнях. Эта проблема поднимается не только учебными заведениями, но и работодателями, государственными органами, общественностью, прежде всего родительской и ученической.

Анализ показал, что в Казахстане созданы и развиваются законодательные и институциональные предпосылки для реального развития социального партнерства в области профессионального образования, а именно: законодательная и нормативная база, объединения работодателей, учебных заведений, специализированные государственные структуры и т.д. Несмотря на это, социальное взаимодействие в области профессионального образования и обучения еще недостаточно и сформировано не во всех секторах экономики, в ряде отраслей, например, в сельском хозяйстве или в сфере малого бизнеса оно находится на этапе становления. Его медленное развитие в значительной мере обусловлено отсутствием целенаправленной

политики со стороны государства, специальных программ, навыков взаимодействия партнеров, квалифицированного менеджмента по этому вопросу. Много проблем в подготовке и переподготовке безработных в соответствии с потребностями рынка труда. Недостаточно эффективно развивается система повышения квалификации работающих граждан, более того, практически 50% предприятий этими вопросами не занимаются и не включают их в заключаемые индивидуальные трудовые или коллективные договоры.

Вместе с тем, в республике уже имеются примеры активного взаимодействия партнеров в области профессионального образования и обучения. Особенно они характерны для областных городов Казахстана и крупных организаций и предприятий.

Большую помощь в становлении и развитии социального партнерства в области ПОО Казахстана оказывают международные организации, такие как МОТ, ЕФО и другие. Например, с их участием были разработаны законодательные и нормативные акты, основные направления, цели и задачи социального партнерства в области профессионального образования. В рамках совместного проекта ННЦ и Европейского Фонда образования была разработана модель социального партнерства в профессиональном образовании и обучении для г. Алматы. Механизм формирования системы социального партнерства в сфере ПОО предполагает модификацию отношений потенциальных социальных партнеров как «снизу» - на уровне отдельного учебного заведения, так и «сверху» - с участием государственных органов г. Алматы. Для реализации этой модели в г. Алматы был создан Экспертный Совет по вопросам социального партнерства в области профессионального образования, утверждено его положение, состав, план работы и рабочие группы, занимающиеся подготовкой вопросов для обсуждения на заседаниях Совета.

- *Предложения по решению приоритетных задач, изложенных выше*

Проведенный обзор ситуации в области социального партнерства в профессиональном образовании и обучении позволяет сделать вывод, что, несмотря на наличие значительного количества позитивных изменений в этой области, имеются еще значительные резервы для развития достижений. И прежде всего, распространение опыта, наработанного в рамках ряда международных проектов. Необходима активизация работы в этом направлении государственных, научных, учебных и общественных организаций.

Приоритетными областями сотрудничества социальных партнеров в области профессионального образования, на наш взгляд, должны являться следующие вопросы:

1. Постепенный пересмотр и совершенствование нормативной и законодательной базы, имеющей отношение к качественному профессиональному образованию и обучению граждан, к социальному партнерству в данных областях
2. Разработка политики и действенного организационного механизма для повышения эффективности работы по развитию социального партнерства в области профессионального обучения
3. Значительное увеличение финансирования учебных заведений, как со стороны государства, так и со стороны работодателей, для чего последним правительство должно создать экономические стимулы и условия, поощряющие их вкладывать средства в подготовку кадров

4. Объединение усилий учебных заведений начального и среднего профессионального образования и их социальных партнеров для разработки новых и совершенствования существующих стандартов
5. Создание на республиканском и региональном, а также отраслевом уровнях комиссий (советов) социальных партнеров по координации действий и подготовке решений в области профессионального образования и обучения по модели, разработанной для г. Алматы в рамках проекта ННЦ
6. Переориентация деятельности учебных заведений в соответствии с потребностями рынка труда и работодателей
7. Проведение систематических научных исследований по проблемам прогнозирования рынка труда со всеми социальными партнерами и оперативное информирование всех заинтересованных сторон о перспективной потребности в кадрах
8. Разработка при взаимодействии социальных партнеров, государственной и региональных программ подготовки квалифицированных кадров и специалистов на 2005-2007 гг. в соответствии с потребностями рынка труда
9. Совершенствование системы социального партнерства посредством постоянного обучения и информированности сторон, проведения обучающих семинаров по вопросам взаимодействия социальных партнеров в области профессионального образования на республиканском и региональных уровнях
10. Постоянное проведение информационно - разъяснительной и методической работы по вопросам развития и повышения эффективности социального партнерства в области профессионального образования, распространения опыта работы, решения возникающих проблем со стороны всех социальных партнеров.

Список использованной литературы:

1. Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями профсоюзов и республиканским объединением работодателей на 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 годы
2. Государственная программа развития образования в Республике Казахстан до 2010. Астана, 2004 г.
3. Берешев С. Развитие социального партнерства в Казахстане: перспективы и проблемы Ж. Труд в Казахстане № 4, 2001 г.
4. Бентабет Э, эксперт Céreq. Социальное партнерства в профессиональном образовании и обучении в Европе. Презентация на семинаре «Социальное партнерство: пути взаимодействия организаций профессионального образования и реального сектора экономики». г. Алматы, 17 - 18 июля 2002 г.
5. Гаськов В.М. Управление системой профессионального образования. – М.: ИРПО, 2001 г.
6. Журнал «Профессионал Казахстана» за 2003-2004 годы
7. Молдожанов Р. К вопросу развития социального партнерства в Республике Казахстан. Ж. Труд в Казахстане № 2, 2001г.
8. Научный доклад по проблеме «Социальное партнерство в Казахстане» 1998 года, Материал ННЦ Казахстана, 1998 г.
9. Научный доклад по теме «Социальное партнерство в Казахстане – ситуация в 2000 г.» Материал ННЦ Казахстана, 2000 г.

10. Национальный отчет «О социальном партнерстве в области профессионального образования и обучения в Казахстане» Материал ННЦ Казахстана 2002 г.
11. Отчет о человеческом развитии. Образование для всех: основная цель нового тысячелетия. Астана, 2004 г.
12. Оценка неформального образования для смягчения влияния экономического транзита. Офис ЮНЕСКО в Казахстане. Алматы, 1999, 60 с.
13. Отчет «Социальное партнерство в профессиональном образовании и обучении» в 2001 году. Материал ННЦ Казахстана, 2001 г.
14. Ричли Л. Социальный диалог как инструмент для эффективного и социально-ответственного переходного периода. Ж. Труд в Казахстане № 5, 2001 г.
15. Салукбаева А. Социальное партнерство в Республике Казахстан Ж. Труд в Казахстане № 6, 2001 г.
16. Статистический ежегодник Казахстана. Агентство республики Казахстан по статистике. Алматы. 2001, 2002, 2003.
17. Тезисы докладов Международной конференции «Развитие профессионального образования в Казахстане в контексте Обучения в течение всей жизни», г. Караганда, 18-19 октября 2004 года

Отчет подготовлен: Белослудцева В.Н., эксперт ННЦ, Курасова А.М., заместитель директора труда и социальной защиты населения г. Алматы