

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ РЕГИОНА

Одним из действенных методов решения социально-экономических проблем и регулирования противоречий между наемным трудом, работодателем и государством является построение системы социального партнерства. Система социального партнерства, это, прежде всего система социальных институтов и механизмов, созданных при участии государственных структур, объединений работодателей и профсоюзов с целью решения социальных проблем и реализации социальной политики.

Система социального партнерства появилась и получила широкое распространение после Второй мировой войны в Швеции, ФРГ, Австрии, Бельгии, Франции, Великобритании и других государствах Запаदा. В 60—70-е гг. эта система становится важной составляющей политики правительств большинства стран рыночной капиталистической экономики и по сей день она является основным инструментом, способным объединить главные силы гражданского общества в интересах экономического и социального прогресса. В Советском Союзе система социального партнерства отсутствовала, поскольку отсутствовало капиталистическое предпринимательство и не было рынка труда, а профсоюзы оказались интегрированы в политическую систему государства. Трудовые отношения регулировались не рыночно-смешанными, а планоуправляемыми факторами [1, стр. 224-225]. Переход к рынку обусловил необходимость договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей на различных уровнях. В указе Президента РСФСР "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)" (от 15 ноября 1991 г., №212), был введен ряд пунктов, предусматривающий в зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений заключение, следующих видов соглашений: генеральное, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные между органами

государственного управления, профсоюзами и представителями собственников (работодателей) и т.д. На уровне субъектов РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов и заключения отраслевых соглашений на равноправной основе создаются отраслевые комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

Важнейшей составляющей института социального партнерства является обеспечение договорных отношений в сфере развития человеческих ресурсов. Правовое регулирование вопросов социального партнерства в сфере занятости осуществляется на основе Конституции РФ, ратифицированных Российской Федерацией конвенций и рекомендаций МОТ, в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ. В 1992 г. был принят первый закон «О коллективных договорах и соглашениях», установивший принципы и порядок проведения коллективных переговоров, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений. В 1993 году Правительством РФ было утверждено положение о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в ноябре 1996 года этой комиссией была принята Концепция становления и развития социального партнерства в РФ. Роль социального партнерства в сфере труда определена в законах «Об общественных объединениях» (принят 14.04.1995 г., №82-ФЗ), «О порядке разрешения коллективных споров» (принят 23.11.1995 г., №175-ФЗ), и в новом Трудовом кодексе принятом Государственной Думой 21 декабря 2001 года. В Концепции действий на рынке труда на 2003-2005 гг. отмечено, что для современной экономики важное значение имеет воспроизводство интеллектуального потенциала общества, определяющего качественный состав рабочей силы, определены основные направления и приоритеты деятельности органов государственной власти по осуществлению государственной политики в области занятости населения [2]

Говоря о формировании и развитии человеческих ресурсов, прежде всего мы имеем в виду молодое поколение. Молодежь, как носителя человеческого потенциала можно выделить в особый социальный страт. Именно молодежь обладает наименьшей социальной и психологической защищенностью и, следовательно, испытывает особое давление общественных проблем.

Освоение знаний человеком, приводящее к росту человеческого капитала, осуществляется в основном в образовательном комплексе. На современном этапе общественного развития сфера образования является одной из самых важных сфер человеческой деятельности, которая теснейшим образом связана с другими областями общественной жизни. Рынок образовательных услуг связан с рынком труда через образовательные потребности, выступающие одновременно важнейшим фактором потенциального спроса на рынке образования и потенциального предложения на рынке труда. Одной из наиболее важных задач развития образовательной системы является соответствие уровня и качества подготовки специалистов требованиям рынка труда. В связи с этим актуальным становится вопрос формирования новой системы отношений между образовательными учреждениями и потребителями их «продукции».

Важнейший элемент системы социального партнерства в сфере образования – государственная система управления качеством образования на основе образовательных стандартов (Приказ Министерства образования РФ от 02.03.2000 г. № 686 «Об утверждении государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования»). В настоящее время в России созданы 12 межрегиональных (по числу экономических районов) учебно-методических объединений начального профессионального образования. Задача которых, прежде всего, заключается в совершенствовании содержания профессионального образования, обеспечении соответствия уровня профессионального образования выпускников требованиям рынка труда. В состав объединений входят представители работодателей, профсоюзов и служб занятости. Заслуживает внимания опыт партнерских отношений накопленный в Санкт-Петербурге, Ленинградской, Новгородской, Псковской областях. Здесь созданы областные, городские и районные консультативные советы по профессиональному образованию при исполнительных органах государственной власти и местного самоуправления. Консультативные советы формируют заказ учреждениям профессионального образования на подготовку рабочих кадров и специалистов, который включается в региональную целевую контрактную программу подготовки специалистов в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования [3].

В Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года подчеркивается, что стратегические цели образования могут быть достигнуты только в процессе постоянного взаимодействия образовательных учреждений со всеми социальными партнерами. В качестве субъектов социального партнерства выступают: министерства, различные ведомства и общественные организации, служба занятости населения, промышленные предприятия, учебные заведения всех уровней [4]. Основой этого взаимодействия служат договор и соглашения, которые заключаются в основном на уровне профессионального учебного заведения или на территориальном уровне.

Основным партнером образовательного учреждения в области социального партнерства является предприятие. С распадом советской системы экономики, с изменениями форм собственности учебные заведения остались один на один с проблемами финансирования и с жесткими требованиями нарождающегося рынка труда.

Формирование отлаженной системы партнерских отношений, является достаточно сложной проблемой даже для экономически развитых западных стран. В современных же российских условиях при реализации принципа социального партнерства возникает целый ряд трудностей: незавершенность формирования субъектов трудовых отношений, их обособленность друг от друга и прежде всего от государства, отсутствие стремления к социальному диалогу или культуры его видения (часто социальный диалог не включает профессиональную подготовку кадров в перечень приоритетных направлений), недостаточная правовая основа, а также поддержка со стороны местных и федеральных властей, незрелость рыночных отношений и т. д. Развитие социального партнерства в системе образования и занятости требует комплексного подхода, планомерности его проведения и широты охвата, вовлечения в эту работу всех социальных институтов [3]. Необходим поиск эффективных путей соединения усилий органов государственной власти, местного самоуправления, общественных объединений, кооперативного и частного капитала для решения проблем развития образования. Заинтересовать работодателей в сотрудничестве с учебными заведениями, можно, установив законодательным путем систему льгот и гарантий для предприятий, предоставляющих

оборудование и оказывающих финансовую поддержку учебным заведениям.

Развитие социального партнерства между предприятиями и профессиональными учебными заведениями будет способствовать, во-первых, появлению возможности подготовить работников для конкретного предприятия с учетом особенностей его технологических процессов, оборудования. Во-вторых, появится возможность влиять на содержание образования, вносить коррективы в учебные программы и материалы, участвовать в итоговой аттестации выпускников. Важным направлением этой работы является социальная адаптация, профориентация, профобучение и переобучение, особенно, если речь идет о молодежи.

С целью определения основных тенденций относительно процесса становления и развития социального партнерства в Республике Карелия в 2003-2005 гг. в рамках⁷³ проектов были проведены качественные интервью с руководителями и специалистами Министерства образования и по делам молодежи РК, Министерства труда и социального развития РК, Министерства экономики РК, профессиональных образовательных учреждений, профсоюзных организаций, Миграционная Служба РК, Департамента Федеральной Государственной службы занятости населения РК (далее Департамент занятости РК), Центра занятости г. Петрозаводска и Центров занятости приграничных территорий (Лахденпохья, Сортавала и Питкяранта).

Некоторые учебные заведения, ставят задачу подготовки учащихся в соответствии с международными стандартами. Но большинство профессиональных училищ так и продолжают вести подготовку специалистов по старым государственным стандартам. И причин тому несколько.

Одна из основных причин – это слабая материальная база. В учреждениях начального профессионального образования отсутствуют в достаточной мере учебно-технологические средства,

⁷³ Проект Nebex- "network of border expertise" ("NEBEX- сеть приграничной экспертной деятельности"), Interreg III A Karjala «Рынок труда и рынок образовательных услуг». 2003 г., Финляндия-Россия.

Проект Interreg III A Karjala «Образование и приграничное сотрудничество», 2005-2006 гг., Финляндия-Россия.

обеспечивающие подготовку квалифицированных специалистов, способных производить конкурентоспособные товары и услуги. Последние 15 лет система образования находилась в условиях значительного недофинансирования. В настоящее время финансовое положение профессиональных учреждений таково, что перспективы обновления материальной базы профессиональных училищ за счет бюджета ограничены. Финансирование среднего профессионального образования в последние годы ограничивается перечислениями на выплату заработной платы и стипендий учащимся. Отсутствие базы не позволяет готовить специалистов соответствующего уровня. Любое изменение в подготовке кадров это дополнительное вложение: необходима материальная база, кадры, дополнительные помещения. Устаревшие производственные технологии и оборудование существенно снизили общий уровень профессиональной подготовки и квалификации рабочих кадров. Учебные учреждения вынуждены самостоятельно адаптироваться к этой ситуации, находя дополнительные источники финансирования, какие им это позволяет законодательство, в частности, это набор студентов на платной основе. В этой связи необходим поиск эффективных механизмов взаимодействия учреждений и предприятий различных форм собственности.

Профессиональные училища готовы внести некоторые изменения в учебные планы и программы, но сдерживает устаревшая материальная база (например, самые новые токарные станки в мастерских 19-го училища выпущены были в 60-е годы). Есть идея передать ряд учебных заведений в муниципальное ведение с целью подготовки специалистов только для города. Например, с учетом требований производства можно было бы внести изменения в учебные планы и программы подготовки специалистов деревообработки.

Вторая причина низкой подготовки специалистов - недостаточно активно проводится работа по изучению спроса и требований работодателей к выпускникам учебных заведений. К сожалению, долгое время не велась работа по изучению потребностей рынка труда. Сейчас идет разработка республиканской целевой программы «Кадры» по определению госзаказа по подготовке специалистов по всем специальностям на несколько лет вперед.

В настоящее время складывается противоречие между структурой, характером профессионально-трудовых намерений выпускников учебных заведений (предложение) и структурой, характером потребностей в сфере труда (спрос).

Ряд профессий востребован на рынке труда и предприятия готовы принимать выпускников на работу, но, учебным заведениям не удастся укомплектовать эти направления нужным количеством учащихся. В сознании и поведении молодежи все больше усиливаются прагматизм, стремление к материальному достатку, ориентация на предпринимательство. Особенно ощущается нехватка специалистов по профессиям металлообработки и машиностроения. Из 5 учебных заведений в РК которые готовят рабочих по профессиям металлообработки и располагают базой задействовано и то только на 20% два учебных заведения это Петрозаводское училище №19 и Первый лицей в Петрозаводске. В то же время существуют профессии, на которые существует устойчивый спрос (автомеханики, профессии сферы обслуживания и питания) и специалисты по этим профессиям востребованы полностью. Но, к сожалению, существующий спрос со стороны молодежи намного превышает возможности учреждений профессионального образования (нехватка базы).

Сейчас в РК идет реализация программы оптимизации учебных заведений, происходит объединение учреждений начального профессионального образования одного профиля находящихся в одном районе. Из интервью начальника отдела начального профессионального образования Министерства образования и по делам молодежи РК Балалаева Н.Н. *«В Кондопоге произошло объединение двух училищ, сейчас их курирует ОАО «Кондопога» поддерживает и училища и социально поддерживает учащихся. В Петрозаводске объединили лицей №12 и №18. Возможно и дальнейшее объединение учебных заведений, так как с каждым годом количество учащихся уменьшается».*

Проблему возникших противоречий между рынком труда и рынком образовательных услуг сейчас пытается решить Департамент федеральной государственной службы занятости населения по РК. Департамент проводит занятия по программе клуб ищущих работу. Трудовая адаптация включает в себя временные трудоустройства, общественные работы. К сожалению, в настоящее время свернута такая программа, как молодежная практика, когда

в течение полгода Служба Занятости оплачивала труд наставника и компенсировала часть ЗРП молодому специалисту. Сейчас эта программа возобновляется, но в несколько другом виде. Программа «Первое рабочее место», будет предназначена только для выпускников начального профессионального образования, в возрасте от 18-20 лет. Также Департамент планирует заключать договора с предприятиями, когда предприятие на 3 курсе проводит отбор студентов и соответственно имеет возможность корректировать обучающую программу.

Третья причина – отсутствие поддержки учебных заведений со стороны работодателей, отсутствие базовых предприятий для прохождения практики учащимися профессиональных учебных заведений. Некоторые предприятия ссылаются на сложное экономическое положение и не способствуют учебному процессу. Ранее за предприятиями были закреплены базовые учебные заведения, что помогало предприятию решать проблему рабочих кадров. Система начального профессионального образования была ориентирована в основном на потребности крупных промышленных предприятий. Спектр профессий был продиктован кадровыми потребностями этих предприятий, так как существовало «закрепление» училищ за определенными базовыми предприятиями. Участие базового предприятия в жизни профессионального училища было многосторонним (это и обеспечение оборудованием, расходными материалами, и трудоустройство выпускников). Спад промышленного производства повлек за собой отказ предприятий от сотрудничества с учреждениями начального профессионального образования. Нерешенность многих макроэкономических проблем не позволяет эффективно развиваться социальному партнерству системы профессионального образования с конкретными предприятиями, хотя предпосылки для этого созрели.

В настоящее время в Республике Карелия существуют положительные примеры сотрудничества учебных заведений и предприятий с целью подготовки кадров для предприятий. Предприятия предоставляют базу для прохождения практики, оказывают социальную поддержку учащимся, которые будут у них работать, в форме стипендии или бесплатного питания, выделяют специалистов, для более качественной подготовки учащихся. В основном работодатели напрямую работают с учебными заведениями.

Часть работодателей обращается в Министерство образования, для поиска подходящего учебного заведения и для дальнейшего заключения договора. Так, например, работодатели горнопромышленных предприятий обратились в Министерство образования с вопросом о подготовке рабочих, так как в настоящее время они вынуждены привлекать рабочих из-за пределов РК, а это дорогое удовольствие. Предприятия рыбной промышленности (Петрозаводский рыбокомбинат), испытывающие острую нехватку рыбообработчиков, заключили договора с учебными заведениями и предоставили учащимся дополнительную стипендию. Примерами успешного сотрудничества учебных заведений и предприятий являются ЗАО «Петрозаводскмаш», имеющий тесные связи с ПетрГУ и профессиональным училищем №19, ОАО «Кондопога» и 15 училище г. Кондопоги.

Сейчас очень актуальным является вопрос о подготовке специалистов для ЖКХ. Министерство образования готово сотрудничать в этом направлении с муниципальными властями. Но сказать, что это сотрудничество идет активно и успешно пока затруднительно. Требуется более высокая активность со стороны муниципальных органов власти.

Министерство образования имеет положительный опыт в решении проблем трудоустройства безработных граждан, стоящих на учете в службе занятости. За счет тесного взаимного сотрудничества Министерства образования, Департамента занятости РК, учреждений профессиональной подготовки кадров 85% безработных граждан, получивших образовательные услуги, трудоустроились. По мнению опрашиваемых специалистов, за счет предоставления образовательных услуг для взрослого населения профессиональные училища могут формировать внебюджетный фонд.

Специалисты Министерства образования готовы сотрудничать с Ассоциациями работодателей различных отраслей РК. В 2002 г. была попытка провести отраслевые совещания с участием представителей лесопромышленного и машиностроительного комплексов. Со стороны работодателей только машиностроительной отрасли был проявлен интерес к совместному сотрудничеству, но речь не шла о материальной поддержке.

В настоящее время ведется работа с Минсельхозом по открытию на базе училища №2 г. Олонец - агролицея, который будет готовить специалистов сельского хозяйства на всю Республику.

По сравнению с учебными центрами стран Северной Европы (Финляндии, Швеции) уровень подготовки в РК значительно отстает. В настоящее время рынок труда испытывает потребность в таких специальностях, как строители, штукатуры, каменщики, плиточники. В РК есть учебные заведения, которые готовят по этим специальностям, но качество подготовки и учебная база очень слабые. Предлагается инициировать совместные международные проекты, основной компонентой которых является создание современной материальной базы в профессиональных училищах Республики Карелия (особенно в училищах начального профессионального образования). А стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения, как дополнительная компонента в рамках таких проектов, позволят обучать молодых людей и граждан, ищущих работу, современным технологиям, что предоставит им возможность работать в дальнейшем по контракту в Финляндии, приобретая опыт и повышая свою квалификацию [5, стр. 13-21]. В РК существует ряд примеров успешного международного сотрудничества. Выпускники профессионального лицея №17 являются конкурентоспособными и в Финляндии и в России, пользуются спросом у российских работодателей. Успешно идет сотрудничество лицея №12 с г. Йоенсуу по подготовке поваров, кондитеров. В Финляндии на базе центра по подготовке взрослых, удалось подготовить группу мастеров производственного обучения по изготовлению мягкой мебели. В училище № 19 прошли стажировку три группы безработных из Финляндии - художники росписи по дереву. Сейчас разрабатывается договор с г. Нурмесом по подготовке специалистов в сфере туризма. Со стороны РК в проекте будут участвовать Министерство образования, Профессиональный лицей №16 г. Сегежи, профессиональное училище №20 г. Петрозаводска, турфирма «Карелия».

Решение проблем сохранения и развития профессионального потенциала экономики территорий требует изменения государственной политики в сфере управления человеческими ресурсами и принятия федеральной и региональных программ развития человеческих ресурсов, основанных на социальном партнерстве. Зна-

чительные резервы оптимизации процесса социального и профессионального становления молодого поколения кроются в совершенствовании системы профессионального образования, призванной обеспечить научно обоснованный, осознанный и общественно востребованный выбор будущей профессии. На региональном уровне в трехстороннем Соглашении необходимо уделить особое внимание квотированию рабочих мест для молодых специалистов и их социальной поддержке. В будущем могут оправдать себя такие формы работы, как стажировка молодых специалистов на производстве, институт наставничества, интеграция средств, а также модификация методов и форм работы, расширение и реализация спектра услуг на коммерческой основе, многопрофильное сотрудничество с учебными заведениями всех уровней и работодателями

Литература

1. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 368 с.
2. Концепция действий на рынке труда в 2003-2005 годы / Одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2003 г. N 568-р / www.akdi.ru
3. Михеев В.А., Михеев А.В. Социальное партнерство в образовательной сфере/ Народонаселение, №4, 2002.
4. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года / приказ от 11.02.2002, №393 / <http://development.edu.ru>.
5. Белая Р.В. Дьяконова М.В. Трудовая миграция и региональный рынок труда: мнения, взгляды, перспективы / Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием, в 2 книгах / ПетрГУ. – Петрозаводск, 2004. Книга 2. – 248 с.