

ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ: ПОЗИЦИЯ ВСЕОБЩЕЙ КОНФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ

В современных условиях проблемы образования взрослых в мире все чаще ставятся на обсуждение, причем прежде всего «в связке» с проблемой занятости.

Значение непрерывного образования для постоянного обновления знаний и навыков трудящихся будет, несомненно, возрастать по мере дальнейшего роста применения современных информационно-компьютерных технологий и внедрения в экономику систем «дистанционного труда». Несколько лет назад Профсоюзный консультативный комитет Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), объединяющий наиболее развитые государства мира, выдвинул идею создания «двустороннего движения между трудом и образованием». И хотя это скорее лозунг, чем программа, но вряд ли с такой постановкой проблемы можно не согласиться.

Профсоюзы во всем мире в последние годы все активнее ставят вопросы непрерывного образования – или же «образования в течение всей жизни». Профцентр США, например, возмущен слишком высокой его стоимостью. Западноевропейские профсоюзы требуют повышения его доступности, ссылаясь на то, что, к примеру, в Германии среди обучающихся в его рамках только 9% составляли молодые трудящиеся, в Финляндии 18% и во Франции 20%. И это несмотря на наличие в Евросоюзе системы ЛЕОНАРДО, которая уравнивала дипломы о получении профессиональной подготовки всех стран ЕС между собой и облегчила возможность трудоустройства ее выпускников в общеевропейском масштабе. Несколько крупных манифестаций за улучшение работы учреждений образования провели в прошлом и нынешнем годах профсоюзы Италии.

Всеобщая Конференция Профсоюзов крайне заинтересована в обсуждении и принятии подготовленного в Институте образования взрослых РАО проекта Межгосударственной программы развития образования взрослых в государствах-участниках СНГ. В предложенном для обсуждения проекте представляется целесообразным более четко отразить основную цель образования – получение широких возможностей быть

востребованным на рынке труда, добиться перспективной высокооплачиваемой работы или сохранить ее. Важно, чтобы Программа была нацелена на осуществление в странах СНГ такой политики в области образования и профессиональной подготовки взрослых, которая обеспечивала бы конкурентоспособность работника на современном рынке труда.

К сожалению, качественная структура рабочей силы в странах СНГ в целом уступает западной. Дефицит квалифицированных кадров во все большей мере ощущают многие предприниматели. Сегодня, например, в России лишь 5% экономически активного населения может быть отнесено к специалистам высшей квалификации, в то время как в Германии – 56%, в США – 43% и во Франции – 38%.

В настоящее время в странах СНГ система подготовки и переподготовки кадров далеко не соответствует требованиям рынка труда.

Объемы образовательных услуг резко сократились. Анализ состояния дел на предприятиях СНГ показывает, что проводимая на большинстве из них кадровая политика не соответствует стратегии рыночных реформ.

В Программе в основных принципах образования взрослых важно отметить роль бизнеса, разработать механизмы, повышающие его заинтересованность в непрерывном образовании взрослых.

В странах СНГ так и не была создана необходимая управленческая система, которая выполняла бы функцию эффективной связи между образовательными учреждениями и рынком труда. Наряду с этим большинство предприятий и организаций практически свернули подготовку и повышение квалификации работников. Основная масса работодателей не желает вкладывать ресурсы предприятий в производственное обучение и профессиональную подготовку работников.

Представляется важным особое внимание обратить на непрерывное образование молодежи. Международная организация труда в 2003 г. поставила задачу «превратить нынешнюю молодежь в поколение достойного труда». При этом

подчеркивалось, что процент безработицы у молодежи в возрасте до 25 лет в мире в 3,5 раза превышает аналогичный показатель среди трудящихся более старших возрастов, а в наиболее развитых странах рыночной экономики – в 2-3 раза. Одной из главных причин этого называют «деквалификацию» трудовой молодежи. В Швеции, скажем, свыше половины отказов в приеме на работу мотивируется «недостаточным уровнем производственной подготовки» кандидатов на получение рабочего места. В целом же, по подсчетам той же МОТ, за десятилетие – с 1993 по 2003 год – доля молодых трудящихся в общемировой рабочей силе снизилась на 4 процентных пункта, в значительной мере по этой же причине.

По экспертным оценкам, затраты для поддержания простого воспроизводства рабочего потенциала (на подготовку и переобучение кадров) должны быть не менее 3 % от фонда оплаты труда. Фактические затраты на эти цели в государствах СНГ за последние годы колеблются в пределах от 0,1 до 0,7% от затрат на рабочую силу. Так, например, затраты на профессиональное обучение в 2003 году составили всего 0,2% от фонда оплаты труда в Белоруссии и Киргизии и 0,76% – в Таджикистане. А в Украине, например, средняя периодичность повышения квалификации работников составляет тринадцать лет.

Добавим к этому, что образовательные стандарты по профессиям и специальностям профессионального образования не успевают за требованиями, предъявляемыми работодателями. В этой связи в проект Межгосударственной программы надо включить мероприятия, нацеленные на необходимую корректировку действующих стандартов, внесение изменений в квалификационные требования к специальностям, адаптировав проект в большей степени к экономическим реалиям стран Содружества.

Положение усложняется и несформированностью единого образовательного пространства. В этой связи не может не вызывать озабоченности снижение уровня образования и профессиональной квалификации среди трудящихся-мигрантов стран СНГ.

Неудовлетворительное состояние с образовательной и профессиональной подготовкой взрослых усугубляется крайне низкой заработной платой в сфере образования. Сегодня в государствах Содружества власти, признавая необходимость перехода к экономике знаний, на практике реализуют политику экономии на знаниях, осуществляя финансирование системы образования на крайне низком уровне. Это ведет к падению престижа профессии преподавателя, что, в

свою очередь, приводит к снижению качества профессиональной подготовки кадров. Заработная плата в сфере образования в странах СНГ в 10 и более раз отстает от уровня оплаты труда в странах с рыночной экономикой.

Необходимо отметить, что и в промышленности заработная плата остается крайне низкой, негативно влияя на качество рабочей силы и возможности основной части населения в получении качественной профессиональной подготовки.

До сих пор уровень минимальной заработной платы в государствах Содружества составляет от 2 долларов в Таджикистане и Киргизии до 60 долларов в Белоруссии. Для сравнения – минимальная заработная плата в Бельгии составляет 1488 долларов, во Франции – 1477 долларов, в США – 1123 доллара, в Венгрии – 257 долларов, Эстонии – 176 долларов, Латвии – 148 долларов, Литве – 100 долларов.

Установленный в странах СНГ размер минимальной заработной платы унижает человеческое достоинство, не позволяет работнику обеспечить нормальную жизнь ни себе, ни тем более своей семье. В большинстве государств Содружества размер минимальной заработной платы не достигает прожиточного минимума (минимального потребительского бюджета), что нарушает Конвенцию МОТ № 131 об установлении минимальной заработной платы.

Добиться повышения минимальной заработной платы до уровня не ниже прожиточного минимума – наиболее важная задача для всего профсоюзного движения государств Содружества. Поэтому по решению ВКП ее членскими организациями проводится солидарная кампания, направленная на выполнение этого требования профсоюзов. Надо сказать, что эта кампания уже принесла положительные результаты.

Всеобщая Конфедерация Профсоюзов считает, что для успешной реализации Межгосударственной программы необходимо принять национальные законы об образовании взрослых, внести соответствующие дополнения в действующее законодательство, предусматривающие механизмы для осуществления образования через всю жизнь. Необходимо законодательно закрепить ответственность работодателей за обязательное участие в подготовке рабочих кадров, повышении квалификации специалистов. Решение этих вопросов должно найти отражение в Генеральных отраслевых соглашениях, коллективных договорах. ВКП готова принимать самое непосредственное участие в доработке и реализации Межгосударственной программы, активно привлекая национальные профцентры и отраслевые профсоюзы.