

А.А.Муравьева, ведущий эксперт Центра изучения проблем профессионального образования, кандидат филологических наук

О.Н.Олейникова, директор Центра изучения проблем профессионального образования, доктор педагогических наук

Некоторые особенности подготовки рабочей силы для рынка труда в Испании

В статье рассмотрены вопросы, связанные с особенностями формирования умений для рынка труда в Испании и предпринимаемые попытки повышения роли системы профессионального обучения в подготовке специалистов для рынка труда в интересах развития экономики, социального единства и процветания общества.

Известно, что рынок труда является конечным мерилom эффективности и успешного функционирования системы профессионального образования и обучения. А именно, успешное трудоустройство приносит не только материальные дивиденды экономике, но и моральные дивиденды гражданам, успешно осуществляющим профессиональную и личностную самореализацию и развитие, а совокупность этих факторов в конечном итоге обеспечивает социальное единство и процветание общества.

Прежде чем приступить к анализу влияния профессионального образования и обучения на рынок труда в Испании, приведем краткое описание реализуемых программ, характеризующихся многообразием и направленностью на различные целевые группы.

1. Программы регулируемого профессионального образования реализуются в учебных заведениях.

Начиная с 16 лет, после успешного завершения обязательного среднего образования обучающиеся могут поступать на программы профессионального обучения среднего уровня, предполагающие освоение широкого спектра технических умений и знаний, с присуждением квалификации техник, а также освоение умений и знаний по специальностям в области искусств и сельского хозяйства. Лица, закончившие программы среднего уровня профессионального обучения, имеют право продолжать обучение в рамках общеобразовательной траектории (поступление на старшую ступень среднего образования) или выйти на рынок труда. Доступ на программы повышенного уровня возможен после завершения старшей ступени среднего образования (в 18 лет) или же после завершения программы среднего уровня с последующей трудовой деятельностью и при успешной сдаче установленного экзамена. Программы повышенного уровня завершаются присуждением квалификации старшего техника.

2. Профессиональное обучение для рынка труда охватывает программы для безработных, не имеющих профессионального образования, или целевое профессиональное обучение безработных (по заказу компаний).

Сертификаты профессионального обучения для рынка труда (обучение безработных) учреждаются Министерством труда. Квалификации этого типа подразделяются на три группы в зависимости от уровня:

- Базового уровня (после завершения специальных курсов, направленных на предоставление начальной или базовой квалификации обучающимся, не имеющим никаких познаний в профессиональной области). Освоенный курс обучения позволяет обучающимся выполнять простые трудовые операции;
- Среднего уровня (средний уровень квалификации для данной профессии для тех, кто уже прошел обучение, эквивалентное базовому уровню). Умения на этом уровне позволяют выпускнику выполнять определенный вид деятельности, использовать соответствующие инструменты и способы, а также работать самостоятельно, в рамках установленной технологии;

- Повышенного уровня (совершенствование и обновление умений в одной или нескольких технических областях для тех лиц, которые ранее завершили обучение, эквивалентное среднему уровню). Относится к техническим областям, предполагает наличие некоторой степени ответственности за планирование и координацию собственной трудовой деятельности и знание научных основ профессии.

3. Программы непрерывного профессионального обучения, предусматривающие повышение квалификации, обучение и переобучение занятого населения, завершаются выдачей профессиональных сертификатов.

Продолжительность программ профессионального образования и обучения варьирует от 6 месяцев до 4-5 лет, при этом 34% обучающихся обучаются по программам продолжительностью 2 или 3 года (36%).

Оценка обучающихся, приводящая к получению сертификата/диплома профессионального образования/обучения, учитывает как их знания, так и практические умения, т.е. профессиональные компетенции, соответствующие конкретному уровню квалификации.

Все программы обучения носят модульный характер и ориентированы на освоение компетенций. При постановке задач курса и каждого модуля учитываются установленные требования к данному уровню квалификации.

Общие характеристики процессов на рынке труда в Испании в части уровня образования и квалификаций рабочей силы совпадают с ситуацией в странах Европейского Союза, а именно:

- лица с низким уровнем образования испытывают наибольшие затруднения в трудоустройстве на низкоквалифицированные рабочие места в основном из-за отсутствия необходимого образования, необходимого для соответствия новым требованиям современного производства, а не из-за конкуренции со стороны лиц, имеющих более высокий уровень образования;
- уровень образования напрямую коррелирует с качеством рабочих мест. Вероятность получения лицами, имеющими более высокий уровень образования, новых рабочих мест или постоянных/бессрочных контрактов выше, чем у работников с более низким уровнем образования;
- уровень создания новых рабочих мест выше для тех работников, которые имеют более высокий уровень образования, поэтому борьба с увольнениями не решает проблему занятости работников с низким уровнем образования и обучения;
- развитие человеческих ресурсов и обучение находятся под непосредственным воздействием рыночных сил, поскольку они определяют, какое обучение нужно компаниям и могут адекватно оценить требуемые умения и способности;
- образовательная политика ориентируется на технологические изменения и структуру международной торговли, поскольку оба эти фактора оказывают влияние на умения, востребованные на рынке труда;
- требуют эффективного решения проблемы, возникающие в контексте демографического старения населения и, как следствие, старения рабочей силы.

Отличительной особенностью Испании, по сравнению с другими Европейскими странами, является низкий уровень охвата рабочей силы квалификациями профессионального образования и обучения по сравнению с квалификациями общего образования.

Это объясняется тем, что традиционно в Испании основными источниками производства умений были общее образование и трудовой опыт. Именно поэтому участие в регулируемом профессиональном образовании (ПО) продолжает оставаться сравнительно низким. По мнению Келера, доминирующая роль сферы труда в производстве умений позволяет говорить о наличии «испанской модели производства» (1).

Тем не менее, следует отметить, что в последние годы модель производства умений изменилась в сторону повышения роли профессионального обучения. Это произошло преимущественно под влиянием общеевропейских тенденций развития ПОО.

Профессиональное образование начало оказывать влияние на формирование умений только с 1970 г., когда был принят Генеральный закон об образовании. Поэтому реально система

профессионального образования и обучения оказала влияние на формирование умений только того поколения, которое рождено не ранее середины 1960-х гг.

При этом серьезной проблемой остается и высокий процент отсева лиц в возрасте 16-25 лет из всех подсистем образования, включая обязательное общее образование, где отсев составляет четвертую часть в каждом поколении. Решение этой проблемы требует комплексного подхода к повышению уровня образования, грамотности и профессионального обучения людей трудоспособного возраста.

В ситуации высокого процента отсева среди лиц в возрасте 16 – 25 лет, основная задача состоит в уменьшении количества лиц, которые выходят из системы образования, не получив никакой квалификации. Определенные шаги в этом направлении уже сделаны. В результате мер, предпринятых правительством, в период с 1997 по 2001 гг. число лиц в возрасте 20 - 24 лет, не имеющих квалификаций старшей ступени среднего образования, снизилось на 19%. Хотя в целом данный вопрос не решен окончательно.

В настоящее время экономически активное население в Испании состоит в основном из лиц, рожденных между 40-80-ми годами XX века. Образовательный уровень этих поколений различен, что отражает ситуацию в системе образования во второй половине XX века. Каждое поколение имело различный доступ к образованию (включая профессиональное обучение) и использовало различные способы освоения профессиональных умений.

Начиная с 1980-х гг. наблюдается повышение роли обучения для рынка труда и непрерывного обучения, а также роли регулируемого ПО в подготовке молодежи для трудовой деятельности.

Роль профессионального обучения для поколения, рожденного до 1960-х гг. – практически незначительна, по сравнению, например, с Германией и Великобританией, и несколько возрастает для поколения 80-х гг. Рост уровня образования для более молодых поколений выражается, в основном, в росте числа студентов, имеющих диплом *baccalaureate* и университетский диплом (45% поколения, рожденного в 1980г.).

Пропорция граждан, обучающихся в рамках общего образования, выше, чем в рамках ПО (около 1:6), что не отвечает потребностям экономики Испании и ее адаптации к технологическим и экономическим изменениям.

Среди лиц, принадлежащих к поколению 1980 г., которые находятся на стадии получения своего первого трудового опыта, наблюдается снижение доли лиц, имеющих диплом профессионального обучения. Это объясняется, во-первых, ростом доли лиц, стремящихся к получению дипломов более высокого уровня (доля лиц, имеющих диплом *baccalaureate* или университетский диплом, превышает 45%), и уменьшением доли лиц, осваивающих программы ПО, а во-вторых, демографическим спадом.

Между поколениями 1970 и 1980 гг. количество студентов, имеющих квалификации профессионального образования и обучения в Испании, снизилось на 25%. Продолжение такого спада ожидается и в будущем. Данные о численности студентов в системе ПО, опубликованные Министерством образования Испании, подтверждают эти предположения.

В этой связи приобретает особое значение развитие непрерывного профессионального обучения (НО). По имеющимся данным, участие испанских компаний в НО в конце XX века составляло 33,6%, что ниже средних показателей в ЕС (самый высокий показатель в Дании- 96%, самый низкий – в Греции - 18%).

На тот же период только около 25% работников участвовали в НО. В компаниях, реализующих программы НО, более половины работников проходили один и тот же курс обучения (56,5%). Следует отметить, что на малых предприятиях охват работников НО ниже в сравнении с крупными предприятиями со штатом в 250 человек, где, как правило, существуют специальные отделы по развитию человеческих ресурсов и разрабатываются планы развития непрерывного обучения. На малых предприятиях такие отделы отсутствуют.

Как правило, в НО участвуют работники, имеющие квалификацию техников среднего уровня или профессиональный сертификат, за нами (по возрастающей) идут руководители и техники повышенного уровня, офисные работники и т.д. В целом, та же тенденция наблюдается и в других европейских странах.

Данные обследований рабочей силы в Испании позволяют заключить, что доступ к НО зависит не только от наличия сертификата ПО, но и от возраста работников. Как правило, в НО участвуют

лица, пребывающие в начале своей профессиональной карьеры. Это можно объяснить тем, что работодатели считают таких работников более перспективными и мотивированными и не боятся инвестировать в их развитие.

В связи с вышесказанным, в ситуации демографического старения рабочей силы, возникает проблема стимулирования к участию в НО лиц старшего возраста, особенно тех, кто не имеет квалификации профессионального обучения.

Старение рабочей силы также требует развития обучения безработного населения (обучение для рынка труда). В 2002 г. в программах обучения для рынка участвовали свыше 305 тыс.чел. (112 человек на каждые 10 000 человек из числа трудоспособного населения). 75% из них были моложе 35 лет, что опять подтверждает концентрацию обучения в более молодых группах населения, и более 40% имели диплом *baccalaureate* или университетский диплом, что свидетельствует о том, что, как и в НО, в обучении безработного населения лидерство держат лица, имеющие более высокий уровень образования.

Эффективное развитие рынка труда в ситуации демографического спада требует привлечения и тех, кто по разным причинам оказался за «бортом» системы образования. Именно для таких категорий лиц (составляющих 25% численности поколений, родившихся после 1980 г.) предназначаются программы «социальные гарантии». Однако необходимо отметить, что только треть населения данной целевой группы поступает на обучение по этим программам, и только десятая часть прошедших обучение принимает решение поступить на программы регулируемого ПО.

Подытоживая все вышесказанное, представляется возможным сделать некоторые выводы и предположения:

a) В Испании не в достаточной степени используются возможности регулируемого ПО для производства умений для экономики. Регулируемое ПО охватывает только 20% поколения (60% - в Германии), и наблюдается тенденция к снижению этого значения за счет повышения численности тех, кто имеет дипломы *baccalaureate* или университетский диплом (45%).

b) Регулируемое ПО имеет низкий престиж среди тех, кто недавно вышел на рынок труда, что будет далее усугубляться демографическими факторами.

c) Только незначительный процент обучающихся по программам непрерывного профессионального обучения и обучения для рынка труда имеет квалификации регулируемого ПО. Большая часть работников имеет квалификации общего образования различных уровней.

d) Траектории обучения молодежи устойчиво отходят от траекторий, описанных в модели: общее образование - профессиональное образование - трудовая деятельность - непрерывное профессиональное обучение. Чаще всего поступают на программы непрерывного профессионального обучения лица, имеющие квалификации общего образования. А также увеличивается численность тех, кто возвращается в общее образование (особенно, университетское) после обучения в системе профессионального образования.

e) Несмотря на то, что с 1997 г. в Испании резко снизился уровень безработицы (составляет 8,4%) и возрос уровень занятости, не устранены региональные различия и диспропорции в этой области, низкой остается доля занятых женщин старшего возраста. Более того, очень высока доля лиц (около одной трети занятого населения), нанятых по срочным, а не бессрочным, контрактам. Остается недостаточно высокой и производительность труда.

f) Общий уровень образования и участие взрослого населения в обучении также остаются низкими.

g) В последние годы потребность в рабочей силе удовлетворялась в значительной степени за счет мигрантов, однако, по мнению экспертов, иммигранты не смогут удовлетворить растущие потребности в квалифицированной рабочей силе.

h) Одновременно, в целом, благодаря мерам, предпринимаемым правительством Испании и социальными партнерами, и в частности - реализации двух Национальных программ развития ПО, профессиональное обучение во всех трех сегментах:

- претерпело положительные изменения, что, в частности, выражается в том, что за последние 10 лет спрос на профессиональное обучение возрос в 3 раза,
- стало более адекватно соответствовать потребностям рынка труда,

- квалификации стали более прозрачными и взаимно-сопоставимыми, и стала реализовываться стратегия обучения в течение всей жизни благодаря формированию Национальной системы квалификаций (НСК) и созданию Национального Каталога профессиональных квалификаций.

НСК является «интегрированной системой квалификаций и профессионального обучения, имеющей целью структурировать систему и позволяющей комплексно, скоординировано, непротиворечиво и оптимально решать проблемы квалификаций и ПО для различных групп лиц, организаций и предприятий.» (CGFP, 2000 – Vocational Training General Council).

Разработка Национальной системы квалификаций является крупным достижением Испании, которое стало возможно с одной стороны, благодаря грамотной государственной политике, а с другой – переходу еще в начале 90-х годов прошлого века на модульное обучение, основанное на компетенциях. Обучение, основанное на компетенциях, ориентировано на результат, т.е. на конкретную способность выполнять определенные трудовые функции, используя при этом интегрированные знания, умения, ноу-хау и опыт. Модульность позволяет оценить освоение каждой компетенции, значимой для профессиональной деятельности, что позволяет оценивать не только результаты, достигнутые в ходе обучения, но и приобретенные в процессе трудового опыта (неформального образования). Именно ориентация на модульный подход, основанный на компетенциях, обеспечила возможность создание единой системы квалификаций для всех сегментов и уровней профессионального образования и обучения.

С учетом того, что в Испании высока доля работников, не имеющих формальных квалификаций профессионального образования и обучения и освоивших необходимые умения в ходе трудовой деятельности, роль НСК позволит этим работникам получить официальное признание своих компетенций и, как следствие, означает возможность повышения заработной платы и карьерного роста.

На ближайшую перспективу система профессионального обучения в Испании должна найти ответы на следующие общие вызовы:

- определить роль системы профессионального образования и обучения в рамках новой модели производства умений в ситуации глобализации, т.е. обеспечить рост престиже ПОО и его роли в производстве умений для экономики и граждан,
- создать модель управления этой системой, адекватную вызовам современной глобальной экономики и общества, основанного на знаниях.

В ситуации, когда потребность в умениях будет возрастать, что естественно для общества, основанного на знаниях, а возможность точных прогнозов потребности будет уменьшаться из-за высокой скорости происходящих изменений, экономика Испании должна будет все больше и больше полагаться на непрерывное обучение. Представляется, что недавнее решение об объединении всех сегментов системы ПОО, явится важным шагом в этом направлении, а создание крупных отраслевых центров профессионального обучения подкрепит его конкретным механизмом.

Одновременно для реального развития непрерывного обучения и повышения его результативности, а также для расширения доступа к нему необходимо обеспечить увеличение доли квалификаций профессионального образования среди рабочей силы, другими словами, - сформировать новую модель производства умений, где возрастает удельный вес непрерывного профессионального обучения, которое, в свою очередь, основывается на прочном фундаменте регулируемого профессионального образования и обучения, которое призвано заложить фундамент обучения в течение всей жизни.

Список использованной литературы

1. Köhler, C. Existe un modelo de producción español? Sistema de trabajo y estructura social en comparación internacional. Sociología del Trabajo, №. 20, стр. 51, 1994.
2. Lassibille & Navarro Gomez, Organization and efficiency of education systems: some empirical findings, Comparative Education, 2000, # 20.
3. Merino, R. Transiciones de los jóvenes después de la escuela obligatoria. Avance de resultados. Plan Nacional I+D+I (2003 contest). GRET-UAB, 2005.
4. Ministry of Labour and Social Affairs. National Institute of Qualifications. National Systems of Qualifications and Vocational Training. Madrid: National Employment Institute, 2003.
5. Planas, J., Sala, G. and Vivas, J. Nuevas estrategias formativas ante el fin de la expansión educativa en España" Rev. Educ. (Madrid), №. 333, том. 1, стр. 237-257, 2004.
6. Parellada, M., Saez, F., Sanromà, E. and Torres, C.. La formación continua en las empresas españolas y el papel de las universidades. Biblioteca Civitas Economía y Empresa, 1999.
7. Planas, J., Sala, G. and Vivas, J. Escenarios de futuro para la educación en España. Revista de Educación (Madrid), стр. 445 – 461, 2003.