



**Протокол XII заседания
Международного координационного совета
организаций работодателей (МКСОР)**

**1 апреля 2019, зал „Рила“, София Отель Балкан
Республика Болгария, г. София**

Участники собрания, члены МКСОР:

1. Александр Шохин - Союз промышленников и предпринимателей в России. Президент
2. Александр Панасюк - Республиканская Ассоциация предприятий промышленности «БелАПП», заместитель-председателя
3. Анджей Малиновский - Работодатели Республики Польши, президент
4. Васил Велев - Ассоциация индустриального капитала Болгарии, председатель правления
5. Виталис Гавриловс - Конфедерация работодателей Латвии, президент
6. Энн Вескимяги – Центральный союз работодателей Эстонии
7. Кадыр Байкенов - Конфедерация работодателей Республики Казахстан, председатель правления
8. Элгуджа Меладзе - Ассоциация работодателей в Грузии, президент
9. Юрий Воробьев - Украинский союз промышленников и предпринимателей, председатель Житомирского СР

Гости:

10. Вячеслав Пшеничников – МКПП
11. Ивелин Желязков - АИКБ
12. Милена Ангелова – ЕЭСК
13. Росица Стелиянова - АИКБ

В повестку дня собрание МКСОР были включены следующие вопросы:

1. **Презентация - „Поддерживающие образовательные системы для преодоления несоответствий предлагаемых умении спросу - какой переход необходим“**

Г-жа Милена Ангелова, вице-президент Европейского экономического и социального комитета

2. Гармонизация рынка труда через систему образования. Опыт РСШП.

Г-н Александр Шохин, президент Российского союза промышленников и предпринимателей

3. Презентация - „Поддерживающие образовательные системы для преодоления несоответствий предлагаемых умений спросу - какой переход необходим“

Г-н Виталис Гавриловс, председатель Конфедерации работодателей Латвии

4. Подготовка отмечания 30-летие создания Организации Работодателей Польши 2-го и 3-го октября 2019 года

Г-н Анджей Малиновски, председатель Работодателей Польши

5. Меморандум о сотрудничестве между Международным союзом общественных объединений „Международный Конгресс промышленников и предпринимателей“ (МКПП) и Международным Координационным Советом Объединений Работодателей (МКСОР)

Г-н Анджей Малиновски, председатель Работодателей Польши

Общая дискуссия

Заккрытие собрания

Г-н Васил Велев, председатель правления АИКБ

Г-н Анджей Малиновски, председатель Работодателей Польши

Г-н Васил Велев, председатель Ассоциации индустриального капитала Болгарии (АИКБ) приветствовал участников во встрече. Он предоставил слово ротационному председателю – г-ну Анджею Малиновскому.

По первому вопросу повестки дня:

Г-н Малиновский начал свое выступление с поздравлениями по поводу дня рождения г-на Василя Велева. Он назвал г-на Велева – „объединителем работодателей в международном масштабе“. Потом, г-н Малиновский попросил участников встречи, чтобы после выступления г-жи Ангеловой прокомментировали геополитическую ситуацию и обменялись мыслями о том каким образом вести себя во возникшем глобальном хаосе. Потом он предоставил слово г-же Милене Ангеловой.

Г-жа Милена Ангелова:

Г-жа Милена Ангелова приветствовала участников встречи. Она объявила что будет говорить о нехватке умений и человеческих ресурсов вообще на современном рынке труда. Ассоциация индустриального капитала Болгарии (АИКБ) работает очень

серьезно по этим вопросам. „Будущее – это сегодня. Оно приходит на много раз быстрее чем мы ожидали и ставит перед нами очень серьезные вызовы“, сказала г-жа Ангелова.

Приходится применять новые бизнес модели как круговая экономика, Для рабочих тоже существуют вызовы поскольку они не понимают как могут подготовить себя профессионально в настоящих условиях, они незнакомы с умениями, которые понадобятся им на рынке труда в будущем. Вот поэтому и мы как работодатели интересумся способами, которыми мы сможем предусмотреть эти умения, которые в будущем будут пользоваться спросом. Важный проблем – несоответствие между спросом и наличия соответствующих умений. Это несоответствие оказывает существенное отражение на конкурентоспособность бизнеса и подрывает конкурентоспособность Европейского союза в целом. Это явление стоит примерно около 2 процента валового внутреннего продукта ЕС. В Болгарии, оно является фактором, который тянет вниз наш национальный ВВП. Если наша рабочая рука была лучше, была более квалифицированной то рост нашей национальной экономики превысил бы четырех процентов.

Примерно 70 миллионов европейцев не обладают достаточным умением читать и писать. Иными словами, даже когда нам удастся найти рабочих для наших предприятий, мы должны инвестировать большие средства в обучение этой рабочей силы. Сделан расчет что Европа теряет таким образом 0,8 % от своих инвестиции. Не смотря на то, что уровень безработицы в Европе уменьшается, увеличивается спрос квалифицированного рабочего труда.

В Болгарии по нашим расчетам необходимы более 200 000 рабочих, так что мы в „десятке“ самых испытывающих нехватки рабочей руки в Европе. Есть страны, которые в лучшем положении как Нидерланды. Не знаю как обстоят дела во Великобритании – они могут столкнутся с вызовами, связанными с Брекзитом.

Сейчас коммуникационные умения – письменные и устные ценятся исключительно высоко. И так, несоответствие между спросом и предложением умений оказывает отрицательное воздействие на все общество и подрывает конкурентоспособность предприятий, их возможность использовать инновации, отмечать рост и приходиться к новым технологиям. Это отрицательно сказывается и на население, на занятые лица, но для нас важнее определится как мы должны действовать. Мы должны делать более серьезные инвестиции в развитии умений и связанные с наукой инженерные специальности – так называемые STEM умения. Обычно для молодых людей характерен настрой что это слишком сложные умения и не стоит заниматься специализацией в эти направления. По этому, мы считаем что нам нужно начать с раннего возраста, привлекая ресурсы всего общество, чтобы существовала ориентация среди молодых на эти специальности.

Хороший пример дают немецкие коллеги, когда во внеурочное время, дети могут посещать производственные предприятия и познакомиться с практической работой и получить представление, какие ожидания связаны с такими специальностями, если они займутся этим. В Германии существуют множество научно технических музеев, которые имеют большое значение. Болгария стремится придерживаться к этой практике, следовать этому примеру. Существует уверенность что чем выше уровень образования, тем лучше будут тебе платить но это не соответствует действительности. Сейчас мы можем

утверждать что университетский диплом сам по себе не является гарантией хорошего трудоустройства.

В век цифровизации, университетские курсы обучения стареют даже в течении пяти лет обучения студента. Сейчас необходимо заняться развитием различных форм образования и обучения более открытого характера с участием представителей деловых кругов. Развитие интернета и новых технологий – это основная парадигма, которая приводит к изменению в образовании. Когдато нас обязывали помнить наизусть учебную программу, потому что не было свободного доступа к источникам информации. Мы должны были пользоваться библиотеками, а сейчас интернет дает нам возможность получить информацию одним кликом компьютерной мышки – нет потребности в запоминании. Гораздо полезнее получить возможность и умения находить информацию и принимать соответствующие решения. Умения обучения меняются, меняется характер этих умений.

Главный вопрос – именно каким образом надо заниматься учебой? Если обратим внимание на среднее образование, главное здесь развитие системы дуального и профессионального образования в среднем курсе школы. Таким образом, молодые люди легче смогут найти работу и надо отказаться от идеи что каждый должен получить диплом от университета, потому что это необязательное условие для хорошей жизни.

В Европе все еще существует отрицательное отношение (мнение) к профессиональному среднему образованию. Нужно изменить этот настрой для того чтобы эта форма образования стала бы привлекательной для заканчивающих среднюю школу. Мы считаем что университетское образование должно отнимать меньше времени. Необходимо использовать междисциплинарный подход и целом сократить срок курса университетского образования. Учебные программы должны перейти на модульный принцип преподавания, для того чтобы учащиеся выбирали самые подходящие модули с учетом своей будущей деятельности.

Профессиональное среднее образование должно получить поддержку со стороны практической работы в реальной рабочей среде и дети должны получить возможность переходить из одной сферы деятельности в другую, а не жить на правах заложника системы среднего образования.

Сейчас мы можем утверждать что нет такой системы работы, которая могла бы обеспечить конкретному человеку все умения, необходимы для будущей его работы и поэтому учеба во время всей жизни – это действенный принцип, которого можно осуществлять при помощи работодателей.

Г-н Васил Велев отметил что таким образом участники встречи услышали позицию Европейского экономического и социального комитета, представленная его заместителем председателя – д-р Милена Ангелова. Она является автором этого документа, вместе со своим екипом. Сейчас услышим как обстоят дела в России. За тем – в отдельной стране ЕС – Латвии. Потом предлагается провести общую дискуссию.

По второму вопросу повестки дня:

Слово было предоставлено г-ну Шохину.

Г-н Александр Шохин:

Г-н Шохин начал словами благодарности к г-ну Малиновскому и организаторам заседания. По его мнению, спрос на рынке труда является результатом многих факторов – экономических, демографических, социальных, даже и политических и бизнес безусловно заинтересован тем, чтобы рынок труда был гибким, производительность росла, занятость была эффективным и так далее.

В России сейчас решают целый набор таких амбициозных задач. Во первых – выйти на темпы роста не менее средне мировых. Это означает как минимум их удвоить, если не больше.

Во вторых, речь идет о стабилизации показателей инфляции.

Третье – обеспечение опережающего роста производительности труда на основе цифровизации, новых технологий, увеличения инвестиции.

Ну и безусловно очень важны конкурентоспособные отрасли и компании создавать и на этой основе увеличить несырьевой экспорт. За счет сырьевого экспорта мы решали многие задачи в том числе и социальные. По видимому, модель надо менять, не только из за геополитики и из санкций, но из за внутренних причин. Экономика уже дает, но не то чтобы сбой но она еще пала сама по себе.

Ну и что мы считаем самым главным делать, особенно в условиях санкционных режимах, это резко повышать качество делового климата и инвестиционной среды. Других таких радикальных способов противодействовать геополитическим ограничениям, кроме как улучшение деловой среды, которое включает как фискальную систему, так и ограничение административных барьеров и избыточного давления правоохранительных органов, силовых структур на бизнес. Ну и безусловно, тема наша - кадры.

Без современных кадров все предыдущие задачи разрешены быть не могут. Мы – бизнес и правительство из системы образования, сейчас заняты как раз созданием новой национальной системы квалификации. Я тоже приведу некоторые числа по докладу подготовленном Всемирным экономическим форумом в сентябре 2017-ого года, полтора года тому назад. Человеческий капитал составляет около 65 процентов богатства стран с высоким уровнем дохода и порядка сорока в странах с низким уровнем дохода.

Развитие человеческого капитала лежит в основе конкурентоспособности любой экономики – как развитой, так и в развивающейся. По данным этого доклада, Россия занимает достаточно высокое, а именно четвертое место в мире с точки зрения объема человеческого капитала. Этот показатель измеряется основно через охват населения разными уровнями формального образования.

Но если сравнивать с параметрами реального использования навыков трудовой деятельности, включенности в непрерывное образование, Россия уже здесь показывает не такие хорошие результаты. Она занимает 42-ое место. В первую десятку пока не удастся попасть по эффективности использования формального образования. При этом по такому важному для экономики индикатору как доступность квалифицированных работников, Россия занимает 89-ое место в мире.

Это наш – российский доклад, российских экспертов. Думаю что с международными методиками он вполне сопоставим. За последние четыре года, согласно нашим опросам – опросы, которые проводит наш Российский союз промышленных предпринимателей, (мы ежегодно готовим доклад состояния делового климата в стране), у нас кадровый дефицит – дефицит квалифицированных кадров как рабочих профессий так и высоко квалифицированных специалистов, все время оказывается в тройке ведущих проблем и препятствий для развития бизнеса. При этом, отвечая на эти вызовы, компании – члены РСПП, лидеры российского бизнеса разрабатывают собственные корпоративные программы, практики и политики направленные на развитие человеческого капитала и устойчивого развития.

Я хоть хотел бы немного отклониться от темы нехватки кадров и сказать что сейчас мы занимаемся разработкой инструментария устойчивого развития не только в контексте целей устойчивого развития Организации объединенных наций, но и исходя из интересов бизнеса в том числе. Разрабатываем индексы устойчивого развития.

За последние два года мы видим что все этим занимаются. Опять за последние два года количество этих индексов выросло в два раза. В 2017-ом году их было 250, а сейчас их уже более 500. Безусловно среди этих индексов мы могли бы найти най-более подходящие, но мы простым путем не пошли – разработали собственные индексы.

У нас в нашей базе есть индексы „ответственность“ и „открытость“. И второй индекс – „вектор устойчивого развития“. Мы их составляем на основе анализа корпоративной отчетности компаний по достаточно широкому кругу показателей – включая экологические, и вот и социальные элементы, аспекты управления.

Начиная с сегодняшнего дня (!), начинается и ежедневные расчет и публикация индексов устойчивого развития, совместно с Московской фондовой биржей. Новый индекс так и будет называться – „Индекс биржи и РСПП ответственности и открытости“ и „Индекс биржи и РСПП - вектор устойчивого развития“.

По модернизации профессионального обучения, самый главный вывод и я с Миленой Ангеловой совершенно согласен, даже не смотря на перемены в системе профессионального образования, она все таки не успела из за быстро меняющимися потребностями экономики и бизнеса ...

Пять лет назад, Президентом России был создан Национальный Совет по профессиональной квалификации при Президенте российской федерации. Там у работодателей очень важная роль, а президент РСПП возглавляет этот совет. Уже второй год, на основании разработанного нового законодательства, мы развиваем систему независимой оценки квалификации, которая оценивает реальные знания, компетенции и умения работников не по формальному диплому – университетскому или иному диплому средних профессиональных образовательных учреждений, а именно оценка компетенции. И не система образования это оценивает, а работодатели этого оценивают.

Мы сформировали 34 отраслевых советов по профквалификации. Продолжаем создавать таких. Разработали более 1200 профессиональных стандартов. Но действительно выяснилось что ситуация настолько динамична, что она постоянно меняется. Сейчас в большей степени ориентируем эти профстандарты, требования к компетенциям и квалификациям на программу подготовки, которая формируется при участии рынка труда.

Самое главное то, что эту независимую оценку квалификации мы формируем на основе такой – „более дробной“ системы. При чем, должен пояснить что все эти стандарты и требования, разрабатываются все в большей степени бизнесом.

Пока, 95 процентов от рабочих, прошедших через эту независимую оценку квалификации (22000 человек), подтвердили свою формальную оценку от школ. Но и эти 5 процентов неуспевших подтвердить свою квалификацию, тоже являются серьезной претензией к образовательной системе.

У нас национальная дорожная карта развития национальной системы квалификации подготовлена до 2024 года. Как раз ее национальный совет готовил. Хочу отметить два сюжета. Первое разработка международных процедур взаимного признания квалификации; второе это цифровизация. Пять лет назад мы цифровую компетенцию не рассматривали.

По третьему вопросу повестки дня:

Г-н Малиновский предоставил слово г-ну Виталису Гавриловсу.

Г-н Виталис Гавриловс:

Каждая наша встреча показывает насколько важна роль организованного бизнеса и то точно роль организаций бизнеса, являющихся социальными партнерами. Милена Ангелова и Александр Шохин очень хорошо объяснили суть всех рассматриваемых проблемм. Я попытаюсь сконцентрироваться на вопросе: Как же внедрить это? В этом многополярном мире во первом и во втором при часто меняющейся политической ситуации и в стране и в Европе? Можем ли мы в конечном итоге влиять на те процессы, на те вызовы, которые есть? Мы сами решить этих задач не можем. Можем решить их вместе с профсоюзами, а главное - с правительством. Поэтому главная задача - как затянуть правительство, парламент и президента страны, для того чтобы мы те задачи, которые мы ставили в 2013-ом, в 2015-ом году, чтобы они были решены в 2019-ом или в 2020 году. Можно ли управлять этим процессом?

Критическим является вопрос инвестиции. Инвестиции в развитие и исследования. В США они равны 2,8 процентам ВВП; в Японии – за 3,0 знаете там еще лучше; в Европе 2,1 процентов; а у нас план 1,5 а фактически 0,5 процентов от ВВП. Если говорим о создании “added value” продуктов и услуг того же типа, то с таким инвестиционным портфелем нам это достичь очень тяжело.

То что правительство меняется, каждые два года, каждые три года – это постоянный бизнес вызов. Мы сейчас определяем наших пять приоритетов. Видим что они полностью совпадают с тем о чем мы сегодня говорим. Тот же вопрос о том, что нам хочется поднять зарплаты на 10 процентов, но производительность поднимается толко на 3 – 4 процента. Ну, никак не идет ... И что чрезвычайно важно, это что мы можем взять ресурсы от выполнения административных реформ.

Касательно индекса „Doing business“. В разницу от коллег из России мы не стали создавать собственные индикаторы. Как ни критиковали эти индикаторы . “Doing Business” и “Global Competitiveness”, они очень популярны. Сравнивают 193 стран по “Doing Business” и 143 стран по “Global Competitiveness”.

На региональном и на местном уровне для бизнеса почти ничего не делают. Надо тоже подчеркнуть, что на региональном и местном уровне, социальный диалог очень слабо развит в разницу от диалога на национальном уровне, где он очень развитый. Туда пробиться (на региональном уровне) очень тяжело. Каждый мер считает себя шейхом или маленьким королем. Поэтому у нас самая большая проблема с административной реформой – она влияет на образование.

В нашей среде – в среде работодателей популизм не растет. В нашей среде растет вопрос инвестиции, вопрос занятости, вопрос мира. Правительство привыкло за все эти десять лет, что бюджет надо согласовать со социальными партнерами.

О человеческих ресурсов. Почему мы 19 (девятнадцатые) в “Doing Business”, 42 (сорок вторые) в “Global Competitiveness”, а не можем удержать талантов? Спасибо Милене Ангеловой и Александру Шохину. Мы готовы подписаться под их предложения и давить на правительства.

После трех выступлений провела дискуссия.

Были вопросы к г-ну Шохину.

Г-н Васил Велев поставил три вопроса: будет ли новый кризис?; есть ли страны где трудовая миграция „плюсовая“ и как все решают проблем сопротивления синдикатов против импорта рабочей силы?; Было бы интересно поделиться с опытом создания Национального совета профессиональной квалификации?

Констатировали что и в Польше и в Прибалтике очень много рассчитывают на рабочую силу из мигрантов из Украины. Они „вытянули“ украинцев от русского рынка труда.

Г-н Александр Шохив подробно ответил на вопросы касательно Национального совета профессиональной квалификации и про университетских олимпиад в России. Он также дал информацию про встречи Г-20. Он отметил что работодатели Евразийского экономического союза ищут контакты с европейскими организации работодателей, в частности – с BusinessEurope.

По четвертому вопросу повестки дня:

Г-н Анджей Малиновски, председатель Работодателей Польши рассказал подробности в связи с подготовкой отмечания 30-летие создания Организации Работодателей Польши 2-го и 3-го октября 2019 года. Будут участвовать несколько сотен делегатов из всего мира. Он вручил персональные приглашения на конференцию. Повестка дня конференции связана с изменений политической обстановки в период 1999 – 2003 года, которая привела к изменению политической карты Европы. Цель конференции не только представить закончившиеся процессы, но попробует и „писать будущее“.

По пятому вопросу повестки дня:

Был поставлен вопрос про Меморандума о сотрудничестве между Международным союзом общественных объединений „Международный Конгресс промышленников и предпринимателей“ (МКПП) и Международным Координационным Советом Объединений Работодателей (МКСОР).

Со стороны МКПП, Меморандум был подписан председателем Чайка. Со стороны МКСОР, Меморандум был подписан ротационным председателем г-ном Анджеем Малиновским и другими участниками встречи.

Участники встречи взяли решение об опубликовании протокола встречи, всех презентаций и Меморандума о сотрудничестве между Международным союзом общественных объединений „Международный Конгресс промышленников и предпринимателей“ (МКПП) и Международным Координационным Советом Объединений Работодателей (МКСОР).

Со стороны МКПП было сделано несколько анонсов.

МКПП активно поддержит подготовку празднования 30-ти летия организации польских работодателей. В рамках работы на этот год, членов МКСОР пригласили в город Пусан в Южной Корее на Международную конференцию по вопросам азиатского и тихоокеанского региона. Было сделано предложение чтобы Болгария, в качестве потенциального центра Балканского региона, сконструировала бы такого же центра каким сделал Казахстан для Центральной Азии.

Председатель собрания:
Анджей Малиновски