

УДК 349.2

Доронина А.А.,

студент магистратуры 2 курса,

Российская академия народного хозяйства и государственной

службы при Президенте РФ, Уральский филиал,

Научный руководитель: Нуштайкина К.В., к.ю.н.,

Российская Федерация, г. Екатеринбург

**НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ КАК АНАЛОГ
ПОЛУЧЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПРИМЕНЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ**

Аннотация: в статье рассматривается возможность замены получения образования прохождением процедуры независимой оценки квалификации в условиях применения профессиональных стандартов. Делаются выводы о возможности такой системы в рамках трудовых правоотношений, однако, признается, что общедоступной ее признать невозможно.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, независимая оценка квалификации, оценка работников, квалификация, документ об образовании.

Doronina A.A.,

2nd year Master's student,

Russian Presidential Academy of National Economy and Public

Administration, Ural Branch,

Scientific supervisor – Nushtaikina K.V., PhD in Law,

Russian Federation, Yekaterinburg

**INDEPENDENT ASSESSMENT OF QUALIFICATIONS AS AN
ANALOGUE OF OBTAINING EDUCATION IN THE CONTEXT OF THE
APPLICATION OF PROFESSIONAL STANDARDS**

Abstract: the article discusses the possibility of replacing education by passing the procedure of an independent assessment of qualifications in the context of the application of professional standards. Conclusions are drawn about the

possibility of such a system within the framework of labor legal relations, however, it is recognized that it is impossible to recognize it as publicly available.

Key words: professional standard, independent qualification assessment, employee assessment, qualification, education document

Введение профессиональных стандартов в большей или меньшей степени затронуло все секторы рынка труда. Наиболее остро стоит вопрос о необходимости приведения квалификации работников в соответствие с требованиями профессиональных стандартов, поскольку именно эта часть последних является обязательной для применения работодателями в силу ст.195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оценивать профессиональную квалификацию сотрудников можно в двух аспектах: материальном (квалификация как опыт, реальное наличие знаний, умений и навыков) и формальном (наличие документа об образовании) [Заплатина 2018: 11]. При этом существует множество ситуаций, когда работник полностью отвечает материальному аспекту, но не имеет документа об образовании.

Масса граждан имеют незаконченное высшее образование, которое ранее считалось вполне приемлемым на рынке труда. Существует множество случаев, когда гражданин фактически освоил большую часть образовательной программы и прекратил образовательные правоотношения на старших курсах или вовсе перед прохождением государственной аттестации. Причин для этого существует множество, не только отчисление в связи с неуспеваемостью. Например, рождение ребенка, тяжелая болезнь самого гражданина или его близких, тяжелое финансовое положение, не позволяющее продолжить обучение, переезд в другой регион и пр. Иными словами, довольно распространены случаи, когда человек фактически прошел значительную часть теоретической подготовки, не завершив обучения, вступил в трудовые отношения, получил колоссальный опыт практической работы и фактически соответствует требованиям

профессионального стандарта, но не отвечает формальному критерию – не имеет документа о соответствующем уровне образования.

Увольнение за как таковое несоответствие требованиям профессиональных стандартов об образовании невозможно. Основанием для прекращения трудовых отношений в таком случае может служить лишь неуспешное прохождение аттестации. Данный подход сформировался вполне устойчиво (см., например, Постановление Конституционного Суда РФ от 14.11.2018 № 41-П).

Прямого запрета в приеме на работу за несоответствие работника профессиональным стандартам законодательством так же не закреплено. Вместе с тем, п.10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 установлено, что при рассмотрении конкретного дела судом может быть признан правомерным отказ в приеме на работу, если такой отказ связан с деловыми качествами работника, а к таковым, в частности, относятся требования к наличию профессии, специальности, квалификации и определенного уровня образования.

С одной стороны, работник защищен как от увольнения, так и от незаконного отказа в приеме на работу по причине отсутствия у него документа об образовании. Однако, необходимость обращения за судебной защитой в случае возникновения нарушения прав работника или претендента на должность значительно затягивает процесс трудоустройства или вызывает необходимость восстанавливаться на работу. Кроме того, судебные споры с работодателем, как показывает практика, зачастую делают процесс осуществления трудовой деятельности невозможным. Более того, следует понимать, что нежелание работодателя продолжать или начинать трудовые отношения с гражданином, у которого отсутствует соответствующее образование, не обязательно может быть связано с дискриминацией. Работодатели зачастую отказываются от взаимодействия с такими гражданами из нежелания провоцировать конфликты с государственными органами за допуск к исполнению обязанностей работников, не

соответствующих профессиональным стандартам. Иными словами, реальное желание обеих сторон может быть направлено на сотрудничество, но страх ответственности приводит к нарушению интересов обеих сторон – работник не получает или лишается работы, а работодатель теряет сотрудника, который соответствует его фактическим потребностям.

Одним из способов решения данной проблемы является предложение, высказанное Л.А. Егошиной и заключающееся в возможности заменить необходимость наличия образования прохождением независимой оценки квалификации. Предполагается предоставлять такую возможность безработным лицам, направленным на независимую оценку квалификации биржей труда [Егошина 2017: 13].

Но данный подход может быть актуален не только для лиц, направленных на независимую оценку биржей труда. Чтобы минимизировать риск увольнения уже трудоустроенных граждан представляется допустимым применять данное правило для всех лиц, вне зависимости от наличия трудовых отношений и все зависимости от инициатора проведения данной процедуры. Например, гражданин, планирующий сменить работу, может пройти процедуру независимой оценки квалификации, чтобы не прерывать трудовой стаж и не сталкиваться с длительным поиском новой работы. Идея введения законодателем профессиональных стандартов, содержащих требования к определенному уровню образования ясна: необходимо обеспечить рынок труда специалистами определенного уровня. Но ключевым моментом здесь является не формальное, а именно фактическое соответствие работника нуждам рынка труда. Видится вполне приемлемым легальное закрепление идентичности документа об образовании и свидетельства об успешном прохождении независимой оценки квалификации в профессиональных стандартах.

При этом важно понимать, что говорить об идентичности процедуры получения образования и прохождения независимой оценки квалификации нельзя. Эти процедуры хоть и имеют общую цель – повышение

квалификации работников, но осуществляются разными методами. Проводятся пилотные проекты одновременного прохождения государственной аттестации и независимой оценки квалификации [Крюкова, Ионов 2020; Вялых 2020]. Первая оценивает, насколько лицом освоен теоретический материал, вторая – насколько претендент готов к практической деятельности и соответствует ли он потребностям рынка труда. То есть «подмена» одной процедуры другой не является универсальной. В образовательной сфере она не может быть введена: абсурдно представлять возможность получения следующего уровня образования или второго высшего образования, не имея соответствующего диплома. Но в сфере трудовой деятельности такая замена вполне приемлема: несоответствие работника формальному аспекту не должно препятствовать осуществлению трудовой деятельности при условии удовлетворения фактических требований.

Но и в трудовых отношениях нельзя рассматривать прохождение независимой оценки квалификации как «панацею» от необходимости получения работниками образования. Во-первых, это дорогостоящая процедура, и финансовое положение многих граждан не позволяет рассматривать ее в качестве общедоступной. Данный метод скорее актуален для лиц, имеющих финансовую возможность, но не имеющих достаточного времени для получения документа об образовании. Во-вторых, результаты независимой оценки квалификации подлежат опубликованию. Возможность отслеживания результатов прохождения независимой оценки квалификации, в том числе неудачных проб, вызывает ассоциации с «черными списками» работодателей [Егошина 2019: 165-166]. Следует понимать, что независимая оценка квалификации устанавливает универсальные требования, неуспешное ее прохождение не обязательно свидетельствует о несоответствии работника для конкретного работодателя. В-третьих, система независимой оценки квалификации не функционирует для большого количества профессий [Ивлева 2019: 231]. Безусловно, следует ожидать развития данной системы,

но в нынешний момент указанный факт свидетельствует о том, что анализируемый вид оценки работников не является универсальным способом решения проблемы соблюдения формального критерия требований профессиональных стандартов.

Подводя итог, можно сделать вывод, что прохождение работником процедуры независимой оценки квалификации можно рассматривать как альтернативу соблюдения формальных требований профессиональных стандартов о квалификации работников. Вместе с тем, необходимо подчеркнуть, что такой метод хотя и не является общедоступным, но позволяет защитить интересы, как работников, так и работодателей.

Использованные источники

1. Вялых С.Д. Сертификация квалификаций выпускников профессиональной образовательной организации как инструмент независимой оценки качества подготовки кадров для экономики региона // Педагогический поиск. 2020. № 7-8. С. 45-47.
2. Егошина Л.А. Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения: автореферат дис. ... кандидата юридических наук. Москва, 2017.
3. Егошина Л.А. Независимая оценка квалификации работников и лиц, ищущих работу: проблемы правового регулирования // Журнал российского права. 2019. № 12. С. 158-167.
4. Заплатина Т.С. Правовое регулирование взаимного признания профессиональных квалификаций государствами-членами Европейского Союза : автореферат дис. ... кандидата юридических наук. Москва, 2018.
5. Ивлева С.А. Независимая оценка квалификации в условиях окончания переходного периода: правовые и организационные механизмы // Евразийское Научное Объединение. 2019. № 7-3 (53). С. 227-231.
6. Крюкова О.А., Ионов С.А. Работодатель и вуз. Три шага навстречу друг другу // Образовательная политика. 2020. № S5. С. 100-105.