Независимая оценка квалификации работников и лиц, ищущих работу: проблемы правового регулирования

ЕГОШИНА Любовь Александровна, старший научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, кандидат юридических наук

Россия, 117218, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

E-mail: labour9@izak.ru

В соответствии с программами развития кадрового потенциала страны одной из приоритетных задач является создание системы оценки профессиональных качеств работников, основанной на определении их компетентности и способности гибко реагировать на изменения требований к уровню их квалификации. Это обусловило необходимость внесения в российское законодательство нового способа оценки квалификации работников и других лиц, ищущих работу (соискателей). Независимая оценка квалификации проводится в соответствующих центрах в форме профессионального экзамена. Проведение независимой оценки квалификации призвано определить, насколько полученные соискателем знания, умения, навыки и опыт работы соответствуют профессиональным стандартам в соответствующей сфере труда. На основании такой оценки соискатель может претендовать на предоставление ему работы, соответствующей уровню его квалификации. Однако, как свидетельствует анализ законодательства и практики, успешное прохождение независимой оценки квалификации не всегда гарантирует предоставление соискателю преимущественного права при поступлении на работу, проведении в организации соответствующих организационно-штатных мероприятий и проч. В связи с этим автором проведено исследование по выявлению наиболее значимых проблем проведения независимой оценки квалификации, а также выявлены отрицательные и положительные ее стороны. В статье поставлен ряд вопросов, решение которых требует дальнейшего исследования данной проблемы, в том числе с учетом опыта зарубежных стран.

Методы исследования: диалектический, формально-логический, сравнительно-правовой, анализ, синтез, индукция, дедукция.

Дан прогноз дальнейшего развития независимой оценки квалификации и ее влияния на различные сферы трудовой жизни граждан.

Ключевые слова: независимая оценка квалификации, профессиональный стандарт, работник, работодатель, соискатель.

Для цитирования: Егошина Л. А. Независимая оценка квалификации работников и лиц, ищущих работу: проблемы правового регулирования // Журнал российского права. 2019. № 12. С. 158—167. DOI: 10.12737/jrl.2019.12.13

Independent Merit Rating of Employers and Employment Seekers

L. A. EGOSHINA, Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, Moscow 117218, Russian Federation

E-mail: labour9@izak.ru

In accordance with the country's human resources development programs, one of the priority tasks is the creation of a system for employees' merit rating based on determining their competence and ability to respond flexibly to changes in requirements for their qualifications. This necessitated introducing

into Russian legislation a new way of assessing the qualifications of employees and other job seekers. Such an assessment is an independent assessment of qualifications. It is held in the relevant centers for the assessment of qualifications in the form of a professional exam. An independent assessment of qualifications is designed to determine how much the knowledge, skills, work experience gained by the applicant correspond to professional standards in the relevant field of work. Based on such an assessment, the candidate can apply for a job corresponding to his/her qualification level. However, as analysis of legislation and practice shows, the successful completion of an independent assessment of qualifications does not always guarantee that the applicant has the pre-emptive right to apply for a job, when the entity concerned manages appropriate organizational and staffing events, etc. In this regard, the author conducts a study to identify the most significant problems of conducting an independent assessment of qualifications, and also identifies both its negative and positive sides. The article poses a number of questions, which solution requires further study of this problem, including taking into account the experience available in foreign countries.

Methods: dialectic, formal logical, comparative legal, analysis, synthesis, induction, deduction.

The article concludes with the forecast for the further development of an independent assessment of qualifications and its impact on various spheres of citizens' working life.

Keywords: independent assessment of qualification, professional standard, employee, employer, applicant.

For citation: Egoshina L. A. Independent Merit Rating of Employers and Employment Seekers. *Zhurnal rossijskogo prava = Journal of Russian Law*, 2019, no. 12, pp. 158—167. (In Russ.) DOI: 10.12737/jrl.2019.12.13

В современных условиях развития инновационных, цифровых технологий, изменения и усложнения техники и производства, модернизации и глобализации экономики повышается спрос на высококвалифицированные кадры¹, так как квалифицированная и компетентная рабочая сила является важным фактором развития экономики любой страны.

Высококвалифицированный работник для каждого работодателя — большая ценность. Поэтому работодатели стараются не только получить таких работников, но и принимать меры к тому, чтобы поддерживать в течение трудовой деятельности их квалификацию на должном уровне. С этой целью работодатель направляет работников на профессиональное обучение (переобучение), профессиональное образование.

Необходимость в обучении на протяжении всей жизни является одной из задач социально-экономического

развития Российской Федерации на период до 2020 г.² Всеобщее право на обучение в течение всей жизни³ позволяет людям приобретать профессиональные навыки, переучиваться и повышать свою квалификацию.

Другой важной задачей, неразрывно связанной с предыдущей, является создание системы оценки профессиональных качеств работников, основанной на определении их компетентности и способности гибко реагировать на изменения требований к уровню их квалификации.

Оценка профессиональных качеств работников основывается прежде всего на установлении соответствия их квалификации требованиям профессионального стандарта⁴, а в случае его отсутствия — иным

² См. распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.

³ См. ст. 4 Конвенции МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» 1975 г.

⁴ Подробнее о профессиональных стандартах см.: Митрофанова О. И. Профессиональные стандарты: учеб.-практ. пособие / отв. ред. Д. Л. Кузнецов. М., 2017.

¹ Подробнее см.: Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 г. Утв. Минэкономразвития России.

квалификационным требованиям, содержащимся в квалификационных справочниках (единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих и единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Такая оценка важна как для работников с целью правильно оценить свои знания, чтобы в дальнейшем претендовать на ту или иную должность в изменяющихся условиях своей профессиональной деятельности, так и для работодателя в целях лучшего управления трудовым коллективом и избежания ошибок при его обновлении и оценке его деятельности.

Особую значимость оценка квалификации приобрела с развитием технологических процессов, внедрением искусственного интеллекта, роботизации, т. е. в условиях, когда вновь приобретаемые профессиональные навыки могут быстро устареть: сегодня они востребованы на рынке труда, а завтра уже не будут соответствовать современным требованиям.

К сожалению, существует серьезный качественный разрыв между требованиями устаревающих образовательных программ, по которым готовят будущих специалистов в соответствующих сферах, и профессиональных стандартов, в соответствии с которыми принимаются лица на работу. Эта проблема поднималась еще в 2012 г. Российским союзом промышленников и предпринимателей⁵.

В последующие годы в целях приведения системы профессионального образования в соответствие с требованиями рынка труда, а также

для того, чтобы унифицировать процесс и сделать оценку квалификации специалистов прозрачной и универсальной процедурой, способной охватить все отрасли экономики, государством была разработана Национальная система квалификаций (далее — НСК)⁶.

НСК представляет собой совокупность механизмов по регулированию спроса на квалификации со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования⁷. Ее основное назначение заключается в формировании такой модели рынка труда, при которой ценность работника определяется его реальной квалификацией, а не дипломом⁸.

В связи с развитием НСК и внедрением профстандартов у государства в лице Минтруда России, общероссийских отраслевых объединений работодателей, советов по профессиональным квалификациям, научных и экспертных организаций возникла необходимость в принятии такого закона, который оценивал бы квалификацию работников на соответствие профстандартам.

С учетом ст. 2 Конвенции МОТ № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» 1978 г., п. 11 Рекомендации МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» 2004 г. и на основании поручения Прези-

⁶ См.: Петровская Е. В. Независимая оценка квалификации специалистов финансового рынка: от вуза до блестящей карьеры // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет. 2017. № 8. С. 58—63.

⁷ См.: Северцев Р. В. Правовые проблемы защиты работника от дискриминации при оценке деловых качеств // Ленинградский юридический журнал. 2017. № 2. С. 177—184.

⁸ См.: Новикова Н. В. Квалификация работника: понятие, значение для трудовых отношений, независимая оценка // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 36—39.

⁵ См.: Позиция Российского союза промышленников и предпринимателей по вопросу совершенствования системы профессиональных стандартов по рабочим профессиям от 25 июня 2012 г. URL: <http://xn--olaabe.xn--p1ai/position/view/49?year=2012> (дата обращения: 10.02.2019).

дента РФ в рамках НСК объединения работодателей, профсоюзами при поддержке Правительства РФ был разработан и внедрен принципиально новый механизм — независимая оценка квалификации.

3 июля 2016 г. был принят Федеральный закон № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (далее — Закон № 238-ФЗ), положения которого вступили в действие с 1 января 2017 г. Разработка Закона обусловлена повышением требований к квалификации работников, влекущим необходимость совершенствования подходов к оценке этой квалификации⁹. Полученные в рамках непрерывного образования, в том числе на производстве, компетенции работников требуют подтверждения, которое имело бы универсальное признание.

Согласно п. 3 ст. 2 Закона № 238-ФЗ независимая оценка квалификации — это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя¹⁰ положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций.

В обращении к участникам четвертого Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России» 6 декабря 2018 г. Президент РФ отметил, что «создание и совершенствование Национальной системы квалификаций имеет важное значение для формирования конкурентоспособного кадро-

вого ресурса, повышения производительности труда, технологического обновления экономики и социальной сферы. Образовательные и профессиональные стандарты и независимая оценка квалификаций создают устойчивую связь между потребностями рынка труда и системой профессиональной подготовки, задают четкие требования к компетенции специалистов и содержанию образовательных программ, служат ясным и понятным ориентиром — какими знаниями, навыками, умениями должен обладать человек, чтобы быть востребованным, добиться успеха»¹¹.

Таким образом, независимая оценка квалификации в течение нескольких последующих лет поможет определить более четкие требования к квалификации работников и содержанию образовательных программ.

Наиболее весомое значение независимая оценка квалификации приобрела с принятием «дорожной карты» 2018 г. — Плана мероприятий по развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации на период до 2024 г. К наиболее важным мероприятиям относятся: создание безбарьерной среды для широкого применения работодателями и сферой подготовки кадров современных и регулярно обновляемых профессиональных стандартов и квалификаций в соответствии с потребностями рынка труда, прежде всего в высокотехнологичных секторах; формирование необходимых инфраструктур для обеспечения доступности независимой оценки и подтверждения квалификации для работников, а также молодежи, вступающей на рынок труда; обеспечение необходимой экспертно-аналитической и информационной поддержки широкого внедрения новой системы ква-

⁹ См. пояснительную записку к законопроекту № 1029618-6 «О независимой оценке квалификации».

¹⁰ Согласно п. 7 ст. 2 Закона № 238-ФЗ соискатель — работник или претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности лицо, обратившиеся, в том числе по направлению работодателя, в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации.

¹¹ URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/letters/59328> (дата обращения: 10.02.2019).

лификаций; создание единой методической и цифровой платформы для взаимодействия работодателей, граждан, государственных институтов в области повышения качества трудовых ресурсов.

Запланированные в «дорожной карте» мероприятия должны будут постепенно реализовываться для достижения задач, поставленных в программе социально-экономического развития страны.

С развитием НСК были созданы Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям и другие органы, которые ему подотчетны: национальные агентства, советы по профессиональным квалификациям и центры оценки квалификации¹².

Центры оценки квалификации проводят непосредственно оценку квалификации. Такие центры выступают в форме юридического лица, получившего право на ведение такой деятельности. Оценка квалификации — это профессиональный экзамен, который проводится либо по инициативе соискателя и за счет его средств, иных физических и (или) юридических лиц, либо по направлению работодателя за счет средств работодателя. Исходя из положений Закона № 238-ФЗ, его действие распространяется на всех лиц, за исключением граждан, претендующих на замещение должностей государственной службы и государственных служащих¹³.

В то же время независимая оценка квалификации вызывает определенные вопросы.

¹² По состоянию на декабрь 2019 г. созданы 37 отраслевых советов по профессиональным квалификациям и более 300 центров оценки квалификации в большинстве регионов страны. URL: <http://profstandart/rosmintrud.ru/>.

¹³ См.: Егущина Л. А. Независимая оценка квалификации: понятие и отличие от аттестации работников // «Черные дыры» в российском законодательстве. 2017. № 3. С. 65.

Так, Счетная палата РФ в заключении от 5 мая 2016 г. № ЗСП-88/11-01 на законопроект № 1029618-6 «О независимой оценке квалификации» отметила, что сложная, четырехзвенная структура системы оценки квалификаций, состоящая из перечисленных выше органов, является необоснованно громоздкой, а пояснительная записка к законопроекту не содержит обоснования целесообразности построения такой структуры и эффективности ее работы. Такая позиция представляется обоснованной.

Как видно из содержания Закона № 238-ФЗ, независимая оценка квалификации — это своего рода аттестация, но проводится она не работодателем, как уже отмечалось, а сторонней организацией по инициативе работодателя либо работника (соискателя). Такая оценка является добровольной.

Возникают вопросы: каковы правовое значение такой оценки и соотношение сложившейся на протяжении многих лет аттестации работников и независимой оценки квалификации? Закон № 238-ФЗ ответа на эти вопросы не дает.

Вместе с тем согласно положению ст. 11 Закона 238-ФЗ с 1 июля 2019 г. устанавливается единый порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (независимая оценка квалификации).

Согласно ч. 3 ст. 1 Закона № 238-ФЗ, если в отношении соответствующих категорий работников ТК РФ определены особенности регулирования их труда, то к ним не будет применяться независимая оценка квалификации (например, для педагогических, научных, медицинских работников).

Многие представители работодателей различных сфер обеспокоены сложившейся ситуацией, поскольку для некоторых категорий работни-

ков в ТК РФ действительно такие особенности не закреплены.

Такой необходимости в закреплении особенностей до настоящего времени не было, поскольку вопросы оценки квалификации работников в форме аттестации регулируются соответствующими специальными нормативными правовыми актами.

Так, для работников организаций, осуществляющих деятельность в области промышленной безопасности, безопасности гидротехнических сооружений и (или) в сфере электроэнергетики, в сфере теплоснабжения, каких-либо особенностей регулирования труда ТК РФ в настоящее время не предусмотрено. Соответственно, исходя из норм Закона № 238-ФЗ, электроэнергетическая отрасль, наряду с иными отраслями, вынуждена будет перейти к новой форме подтверждения соответствия знаний, навыков и умений работников квалификационным требованиям, установленным профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами, — независимой оценке квалификации.

Перспективы внедрения в электроэнергетической отрасли института независимой оценки квалификации сопряжены со значительными рисками и проблемами. Данная оценка определяет лишь соответствие соискателя установленным квалификационным требованиям, содержащимся в профессиональных стандартах, в то время как аттестация по вопросам безопасности проводится не только в целях поддержания уровня квалификации, но и подтверждения знания требований к безопасности объектов электроэнергетики и энергопринимающих установок (ст. 28¹ Федерального закона от 26 марта 2003 г. № 35-ФЗ «Об электроэнергетике»).

В связи с этим Министерством энергетики РФ был разработан проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс

Российской Федерации в части установления особенностей регулирования труда отдельных категорий работников в области промышленной безопасности, безопасности гидротехнических сооружений, в сфере электроэнергетики и в сфере теплоснабжения» (далее — законопроект) с целью сохранить существующий порядок оценки квалификации персонала путем проведения аттестации. Законопроектом предлагалось дополнить гл. 55 ТК РФ статьей 351⁶ «Особенности регулирования труда работников в области промышленной безопасности, безопасности гидротехнических сооружений, в сфере электроэнергетики, в сфере теплоснабжения».

Предусмотренные законопроектом дополнения не представляются оправданными. Полагаем, в Закон № 238-ФЗ могут быть внесены нормы, позволяющие ограничить сферу применения законодательства о независимой оценке квалификации, определив в нем четкую цель такой оценки, и сохранить уже существующее нормативное регулирование, касающееся в том числе аттестации работников по вопросам безопасности их работы на опасных производственных объектах.

В том случае, если это будет сделано, не возникнет необходимости в дополнении ТК РФ нормами, закрепляющими особенности регулирования труда не только указанных категорий работников, но и всех остальных, где их аттестация целесообразнее независимой оценки квалификации.

В случае если будет установлена и законодательно закреплена цель такой оценки, станет ясно, для каких категорий граждан она будет действительно необходима.

В ряде зарубежных стран¹⁴ такая система оценки называется «сертификация квалификации»

¹⁴ Англия, США, Германия, Финляндия, Дания, Эстония, Австралия, Индия, Мексика, Куба, Чили, Китай.

(certification of qualification). Присвоение профессиональных квалификаций — это процесс, в ходе которого человек подтверждает уровень своей профессиональной компетенции, а орган, который присваивает профессиональные квалификации, оценивает соответствие заявленным профессиональным квалификациям и выдает соответствующий сертификат¹⁵.

Сертификация квалификации получила широкое признание в указанных странах и действует на протяжении многих лет. В ряде стран она либо применяется для граждан своей страны, желающих подтвердить свой статус, который повышает их конкурентоспособность на рынке труда, либо эта система оценки в большей степени ориентирована на мигрантов с целью быстрого и легкого перемещения рабочей силы в едином территориальном пространстве.

Что касается российского правового пространства, вопрос о категориях граждан, для которых независимая оценка квалификации наиболее необходима, нуждается в дополнительном исследовании и обосновании.

В том случае, если независимая оценка квалификации будет приоритетной для мигрантов, то можно было бы поддержать подобную идею. Например, иностранный гражданин, изъявивший желание работать в нашей стране врачом, должен подтвердить свою квалификацию в независимом центре оценки, что, в свою очередь, послужит для него неким промежуточным механизмом.

В некоторых странах, например в Эстонии, считается нормой, если молодой специалист, только окончивший образовательное учреждение, для быстрого трудоустройства сдает

экзамен на подтверждение своей квалификации в независимом центре оценки. Дело в том, что работодатели ценят опыт работы в большей степени, чем диплом, полученный в высшем учебном заведении. Это объясняется необходимостью быть мобильным на рынке, где полученный опыт работы ценится выше, чем «старое» образование. Работодатели заинтересованы в сертификации навыков рабочих, так как это имеет большое значение для развития кадровой политики компании и конкурентоспособности на рынке¹⁶.

Похожая ситуация сложилась и в России.

Как справедливо отмечено Бюро МОТ, причины невостребованности, помимо прочего, кроются в стереотипном восприятии молодых работников работодателями. Они опасаются иметь дело с молодежью, поскольку у нее нет профессионального опыта¹⁷.

Обострила эту проблему и интернет-платформа по поиску работы “Superjob”, ликвидировав графу «требования к образованию». Получилось, что наличие образования не важно, а преимущество для принятия на работу того или иного лица имеет лишь профессиональный опыт, что в отношении молодежи представляется затруднительным, и доля безработных среди них вырастет еще больше. Представителями правовой науки был поставлен вопрос о качестве нашего образования и об обесценивании диплома, унававливающего компетенцию лица.

Современный мир вступил в эру «цифрового дарвинизма», где технологии эволюционируют слишком стремительно для многих людей и организаций, не позволяя им свое-

¹⁵ См.: Европейский опыт признания профессиональных квалификаций, полученных в результате неформального и спонтанного обучения / под ред. Э. М. Калицкого; пер. с англ. И. В. Павлючик, Е. С. Харченко. Минск, 2011. С. 75.

¹⁶ См.: Европейский опыт признания профессиональных квалификаций, полученных в результате неформального и спонтанного обучения. С. 75.

¹⁷ См.: Будущее сферы труда для российской молодежи // Журнал «ООН в России». 2018. № 4 (118). С. 9.

временно адаптироваться к изменениям¹⁸. Но если образование не имеет значения при трудоустройстве, то ставится под сомнение работа государственных экзаменационных комиссий образовательных организаций, которые по итогам аттестации или государственной аттестации принимают решение о присвоении выпускникам квалификации¹⁹.

Для другой категории, например, тех, кто не имеет соответствующего документа, подтверждающего образование, которое необходимое по профессиональному стандарту или квалификационному справочнику, но обладающих достаточным практическим опытом работы в той или иной сфере деятельности, проведение независимой оценки квалификации, с одной стороны, позволит иметь документ, подтверждающий квалификацию. Но следует учесть, что независимая оценка квалификации является дорогостоящим инструментом.

С другой стороны, для таких лиц, например, в приказе Минздравсоцразвития от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»», продолжает действовать положение о том, что лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и

лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (ч. 9 разд. I).

Этот вопрос был решен и в постановлении КС РФ от 14 ноября 2018 г. № 41-П по делу о проверке конституционности ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», в котором говорится, что реализация оспариваемого законоположения в части требований к уровню образования педагогических работников, на момент вступления в силу указанного Закона (1 сентября 2013 г.) уже допущенных к профессиональной педагогической деятельности и осуществлявших ее в течение длительного времени, не могла игнорировать подтвержденную подзаконными нормативными актами Министерства образования и науки РФ практику и необходимость (в соответствии с конституционными требованиями) обеспечить всем работникам, занимающим одинаковые должности, равное отношение при оценке их соответствия занимаемой должности (выполняемой работе). Следовательно, отсутствие у таких педагогических работников соответствующего образования не может служить причиной увольнения их с работы, если они успешно осуществляют профессиональную педагогическую деятельность.

В связи с этим представляется, что такая проблема в отношении не только педагогических работников может быть решена наряду с аттестацией и при подтверждении своей квалификации в независимом центре оценки квалификации.

Как отмечалось, независимая оценка квалификации работников осуществляется путем проведения экзамена в центре оценки квалификации. По результатам экзамена в данном центре выдается свидетельство о квалификации — документ, который подтверждает уровень квалификации успешно сдавшего профессиональный экзамен специалиста.

Сведения о полученных свидетельствах (о сданных и не сданных

¹⁸ См.: Каморджанова Н. А., Солоненко А. А. Тенденции развития бухгалтерской профессии в мире нестабильной экономики // Аудиторские ведомости. 2017. № 1—2. С. 120—133.

¹⁹ См.: Новикова Н. В. Указ. соч. С. 36—39.

экзаменах) заносятся в специально созданный реестр, который без проблем могут просмотреть работодатели (потенциальные работодатели).

Представляется, что такой реестр схож с общественно обсуждаемой темой²⁰ о «черных списках» уволенных работников, которые в последующем не могут устроиться работать по специальности.

В связи с этим возникает вопрос, может ли такой реестр отрицательно повлиять на дальнейшее трудоустройство (карьерный рост) лица, не прошедшего такую оценку. С одной стороны, это прозрачная процедура, результаты которой открыты и доступны, т. е. можно будет сразу исключить прием на работу лица, не обладающего достаточным уровнем квалификации для занятия определенной должности, т. е. минимизировать риски, которые могут произойти по его вине в организации²¹.

С другой стороны, такая ситуация может привести к дискриминации при поступлении на работу или в процессе работы с целью высвобо-

дить ненужных работников в организации.

Поэтому сложно согласиться с мнением Л. И. Филющенко, что формирование единой информационной базы данных о лицах, прошедших независимую оценку квалификации, выданных свидетельствах о квалификации, сроке их действия является положительным моментом этой процедуры²².

Таким образом, необходимость в независимой оценке квалификации работников присутствует, и созданная система в определенных индивидуальных случаях необходима, например, как уже отмечалось, для лиц, не имеющих диплома об образовании, но обладающих достаточным практическим опытом работы.

Однако для дальнейшего развития независимой оценки квалификации законодателю все же предстоит решить некоторые проблемы с целью закрепления на законодательном уровне дополнительных гарантий участникам такой оценки, иначе «независимая оценка квалификации не получит желаемого пространства»²³.

²⁰ URL: <https://www.mk.ru/social/2019/03/03/chernye-metki-ot-rabotodateley-vygonuyut-rossiyan-iz-professii.htm> (дата обращения: 12.03.2019).

²¹ В настоящее время оценка квалификации подтверждается при проведении аттестации, прохождении испытательного срока, конкурсной процедуры.

²² См.: Филющенко Л. И. Проблемы применения законодательства о повышении квалификации работников // *Lex Russica*. 2017. № 11. С. 83—92.

²³ Митрофанова О. И. Указ. соч.

Библиографический список

- Будущее сферы труда для российской молодежи // *Журнал «ООН в России»*. 2018. № 4 (118).
- Европейский опыт признания профессиональных квалификаций, полученных в результате неформального и спонтанного обучения / под ред. Э. М. Калицкого; пер. с англ. И. В. Павлючик, Е. С. Харченко. Минск, 2011.
- Егошина Л. А. Независимая оценка квалификации: понятие и отличие от аттестации работников // «Черные дыры» в российском законодательстве. 2017. № 3.
- Каморджанова Н. А., Солоненко А. А. Тенденции развития бухгалтерской профессии в мире нестабильной экономики // *Аудиторские ведомости*. 2017. № 1—2.
- Митрофанова О. И. Профессиональные стандарты: учеб.-практ. пособие / отв. ред. Д. Л. Кузнецов. М., 2017.
- Новикова Н. В. Квалификация работника: понятие, значение для трудовых отношений, независимая оценка // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2017. № 4.
- Петровская Е. В. Независимая оценка квалификации специалистов финансового рынка: от вуза до блестящей карьеры // *Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет*. 2017. № 8.

Позиция Российского союза промышленников и предпринимателей по вопросу совершенствования системы профессиональных стандартов по рабочим профессиям от 25 июня 2012 г. URL: <http://xn--olaabe.xn--plai/position/view/49?year=2012> (дата обращения: 10.02.2019).

Северцев Р. В. Правовые проблемы защиты работника от дискриминации при оценке деловых качеств // Ленинградский юридический журнал. 2017. № 2.

Филющенко Л. И. Проблемы применения законодательства о повышении квалификации работников // Lex Russica. 2017. № 11.

References

Egoshina L. A. Independent evaluation of qualifications: the concept and difference from the certification of employees. “*Chernye dyry*” v rossiyskom zakonodatel'stve, 2017, no. 3, pp. 65—67. (In Russ.)

European experience of recognition of professional qualifications obtained as a result of informal and spontaneous training. Ed. by E. M. Kalitskiy. Minsk, 2011. 75 p. (In Russ.)

Filyushchenko L. I. Problems in the Application of Legislation Concerning Advanced Training of Employees. *Lex Russica*, 2017, no. 11, pp. 83—92. (In Russ.)

Kamordzhanova N. A., Solonenko A. A. Trends in the development of the accounting profession in the world of unstable economy. *Auditorskie vedomosti*, 2017, no. 1—2, pp. 120—133. (In Russ.)

Mitrofanova O. I. Professional standards. Ed. by D. L. Kuznetsov. Moscow, 2017. 101 p. (In Russ.)

Novikova N. V. Employee Qualification: Notion, Meaning for Labour Relations, Independent Assessment. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 2017, no. 4, pp. 36—39. (In Russ.)

Petrovskaya E. V. An independent assessment of the qualifications of financial market specialists: from a university to a brilliant career. *Finansovyy vestnik: finansy, nalogi, strakhovanie, bukhgalterskiy uchët*, 2017, no. 8, pp. 58—63. (In Russ.)

Pozitsiya Rossiyskogo soyuza promyshlennikov i predprinimateley po voprosu sovershenstvovaniya sistemy professional'nykh standartov po rabochim professiyam ot 25 iyunya 2012 goda. Available at: <http://xn--olaabe.xn--plai/position/view/49?year=2012> (accessed 10.02.2019).

Severtsev R. V. Legal problems of protecting an employee from discrimination in assessing business qualities. *Leningradskiy yuridicheskiy zhurnal*, 2017, no. 2, pp. 177—184. (In Russ.)

The future of the world of work for Russian youth. *Zhurnal “OON v Rossii”*, 2018, no. 4 (118), pp. 9—10. (In Russ.)