

Тетяна Стойчик

Умови формування соціального партнерства у закладах професійної (професійно-технічної) освіти в Україні

Анотація. У статті визначені основні суб'єкти соціального партнерства, розглянуті передумови його ефективного функціонування. Автор виділяє основні та додаткові умови формування і забезпечення таких основних характеристик ефективного соціального партнерства, як: забезпечення високої якості підготовки фахівців за професією, спеціальністю; запровадження нових професій, спеціальностей за запитом суспільства; контрактна форма реалізації партнерських відносин; вдосконалення процедури проходження виробничої та переддипломної практики здобувачів освіти, створення спільних інформаційних центрів, інформатизація економіки. Обґрунтовує основу для подальших наукових досліджень.

Ключові слова: професійна підготовка, здобувач освіти, фахівець, заклад професійної(професійно-технічної) освіти.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, соискатель образования, специалист, заведение профессиональной (профессионально-технического) образования.

Keywords: vocational training, applicant for education, specialist, institution of professional (vocational) education.

Мета дослідження. Дослідити та обґрунтувати умови розвитку соціального партнерства в Україні.

Постановка проблеми в загальному викладі. У сучасному європейському співтоваристві соціальне партнерство розглядається як ефективний механізм функціонування та розвитку економіки. В Україні становлення і розвиток системи соціального партнерства відбувається одночасно з формуванням ринкової економіки, правової держави, громадянського суспільства та їх інститутів.

Аналіз досліджень і публікацій. Тому соціальне партнерство розглядається неоднозначно. На думку науковців Красномоєць В. А. та Пасеки А. С. це «необхідна умова соціально-економічного прогресу» [6]; Ситника Ю.О. розглядає як «форму регулювання соціально-правових відносин між соціальними суб'єктами через розроблення і реалізацію спільних соціально-трудових договорів, програм чи угод на визначені терміни» [10]; Грішнова О. А. як «систему взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками, з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудових відносин, які полягають у взаємних консультаціях та переговорах на взаємоузгоджених принципах для дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави» [1].

Тобто, більшість вітчизняних науковців не розглядають соціальне партнерство як ефективний механізм розвитку й функціонування ринкової економіки, який потребує відповідного *правового забезпечення та розвинутого громадянського суспільства*, як основних умов його формування, та ефективного використання. Хоча більшість з них погоджуються, що соціальне партнерство прямо залежить від економічного та соціального добробуту держави і що «одним із суспільно значимих інститутів, який має сприяти розв'язанню гострих соціальних проблем, опрацюванню та реалізації сучасної соціальної політики, є інститут соціального партнерства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні соціальне партнерство здійснюється на міжнародному (мегаекономічному), національному (макроекономічному), галузевому і регіональному (мезоекономічному), виробничому (мікроекономічному) рівнях. Головними його суб'єктами виступають наймані працівники, трудові колективи, професійні спілки – з одного боку; роботодавці та їх об'єднання – з другого; держава та органи місцевого самоврядування – з третього, а також їхні представники та спільно створені органи з регулювання соціально-трудова відносин. У більшості країн Європейського Союзу (далі – ЄС) – це організації та рухи громадянського суспільства [2].

Постійне представництво громадських організацій у тристоронніх органах соціального партнерства або безпосередньо, або через роботу в окремих комітетах передбачено у більшості європейських держав, наприклад, Мальті та Естонії; у Франції членами національного органу соціального партнерства є представники об'єднань громадян – кооперативних організацій, організацій взаємодопомоги, сімейних асоціацій [4].

Тому вважаємо, що однією з умов розвитку соціального партнерства в Україні має стати *становлення та розвиток громадянського суспільства* і його інститутів – громадських організацій, рухів, профспілкових об'єднань, політичних партій тощо.

На міжнародному (мегаекономічному) рівні суб'єктами соціального партнерства виступають окремі держави та міжнародні організації.

Як правило, ефективне соціальне партнерство характеризується:

- високою якістю підготовки фахівців за профілем спеціальності;
- системним запровадженням нових спеціальностей за запитом суспільства;
- застосуванням контрактних форм реалізації партнерських відносин, фінансуванням підприємцями матеріально-технічної бази закладів освіти;
- постійним удосконаленням процедури проходження виробничої та переддипломної практики здобувачами освіти на підприємствах й в організаціях, які надають місця для проходження практики, підготовки дипломів та курсових робіт, затверджують іменні стипендії, беруть участь у формуванні піклувальних фондів, в оцінці якості знань випускників тощо;
- створенням спільно з підприємствами й організаціями інформаційних центрів з визначення потреб у працівниках для кожної галузі.

Кожна із зазначених характеристик ефективного соціального партнерства потребує відповідних умов формування і забезпечення.

Розглянемо їх.

1. *Забезпечення високої якості підготовки фахівців за професією, спеціальністю* – одна з умов забезпечення соціального партнерства в Україні.

Щодо контролю якості професійної (професійно-технічної) освіти (далі – П(ПТ)О) в Україні, то його здійснюють органи управління освіти на місцевому рівні з використанням матеріалів Центру освітнього моніторингу [8].

Як свідчать офіційні статистичні дані Центру освітнього моніторингу, для системи П(ПТ)О, двоє з трьох роботодавців вважають рівень підготовки кваліфікованих робітників у державних закладах П(ПТ)О недостатнім, таким, що не повністю відповідає потребам виробництва. Результати анкетування свідчать про те, що роботодавці надають перевагу підготовці кваліфікованих робітників у власних навчальних центрах [7].

У цьому плані позитивним для України є досвід провідних європейських держав. Наприклад, у Фінляндії цим питанням опікуються на регіональному рівні органи управління освітою, науково-дослідні установи та безпосередньо навчальні заклади у співпраці з соціальними партнерами. Моніторинг дозволяє визначати стан відповідності підготовки робітничих кадрів потребам ринку праці, що, у свою чергу, сприяє реальному плануванню обсягів та напрямів навчання [3].

В інших європейських країнах питання щодо підготовки робітників вирішено за рахунок визначених законодавством обов'язкових відрахувань з доходів підприємств. Наприклад, у Франції підприємства відраховують на це майже 18% від суми своїх доходів, в Австрії – 22%, у Німеччині функціонує система двоканального фінансування, яка передбачає 55% витрат з державного фінансування та 45 % приватних надходжень [3].

Як зазначають вітчизняні експерти, досвід країн ЄС свідчить, що для досягнення результативності й ефективності системи П(ПТ)О необхідно проводити значну кількість досліджень стану та змін, що відбуваються на ринку праці для визначення переліку професій, які користуватимуться попитом роботодавців, а також професій, з яких кадрів підготовлено більше, ніж реально потребує ринок праці. Тому для України цей досвід є корисним і потребує узагальнення, особливо в умовах децентралізації фінансування П(ПТ)О, яка потребує на даний час: розробки механізму багатоканального та різнорівневого фінансування ЗП(ПТ)О; створення нової методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням складності, наукоємності та матеріалоемності професій; посилення уваги науковців до проведення маркетингових досліджень для вивчення потреб різних галузей економіки у кваліфікованих робітничих кадрах; впровадження у професійну підготовку фахівців у закладах П(ПТ)О сучасних електронних навчальних ресурсів та дистанційного професійного навчання.

Тому, для забезпечення соціального партнерства в Україні за напрямом «*Якість підготовки фахівців*» доцільним вважаємо: вдосконалення законодавства, зокрема у сфері освіти, та розробку плану дій щодо реалізації чинного освітнього законодавства (правова умова); підвищення уваги Центру освітнього моніторингу до організації і проведення внутрішнього аудиту діяльності закладів освіти (організаційна умова); збільшення цільового

фінансування на проведення моніторингових досліджень стану та змін у закладах освіти (фінансова умова); розробка освітніх і професійних стандартів нового покоління для всіх галузей діяльності (кадрова/ресурсна умова).

2. Запровадження *нових професій, спеціальностей за запитом суспільства* є перспективним завданням для системи П(ПТ)О України. Експертами визначено, що в найближчі 5-10 років найперспективнішими будуть такі професії, як [12]: продавець, ІТ-фахівець, інженер з автоматизації виробництва, інженер комунального обслуговування, агроінженер, технолог з виробництва і переробки харчової продукції, енергетик, ветеринар, фармаколог, інженер зв'язку, генетик, біохімік, робототехнік, нано-інженер.

При цьому, як зазначають українські експерти [9]:

- навчальні заклади продовжують готувати економістів та юристів замість електрозварювальників та слюсарів, продавців, технологів;
- безробіття все ще залишається високим, а попит на спеціалістів не відповідає пропозиції,
- великою залишається частка українців, які працюють «в тіні».

Подальший розвиток регіональної системи П(ПТ)О та підготовки кваліфікованих робітників пов'язаний з оновленням законодавчої бази, визначенням механізмів фінансування галузі, запровадженням державно-приватного партнерства, унормуванням взаємної відповідальності провайдерів і замовників освітніх послуг у забезпеченні професійної підготовки кадрів, утворенням у регіонах дієвих міжгалузевих рад з професійної освіти, розвитком договірних відносин між навчальними закладами та організаціями різних організаційно-правових форм із залученням матеріально-технічного і фінансового ресурсу замовника, формування реального регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів на середньострокову та довгострокову перспективу за професіями та кваліфікаціями.

Як зазначають українські експерти, основними негативами залишається невідповідність попиту і пропозиції робочої сили, нестача якісних робочих місць з гідними умовами та оплатою праці на ринку праці, недостатня кількість робочих місць на селі, постійний попит на працівників галузей виробництва і сфери послуг, низька якість робочої сили, потреба в робітниках найпростіших професій, структурний дефіцит кадрів у деяких галузях регіональної економіки.

Таким чином, умовами забезпечення соціального партнерства для інструменту *«Нові професії, спеціальності за запитом суспільства»* є вдосконалення чинного законодавства з освіти (правові умови); створення регіональних систем П(ПТ)О та підготовки кваліфікованих робітників, налагодження системи збирання даних про ринок праці (організаційні умови); визначення механізмів фінансування підготовки кваліфікованих працівників галузі (фінансові умови); залучення маркетологів до регіональних систем П(ПТ)О та підготовки кваліфікованих робітників для визначення потреб галузі (кадрові умови).

3. В Україні досить активно застосовуються *контрактні форми реалізації партнерських відносин* при фінансуванні підприємцями матеріально-технічної бази закладів освіти, однак – недостатньо, на наш погляд, при фінансуванні освітніх програм з підготовки фахівців на основі спільно створених з підприємцями кваліфікаційних вимог.

Тобто, у приватних закладах освіти освітні програми з підготовки фахівців створюються у співпраці з підприємцями і підтримуються ними. Щодо інших закладів освіти, то така взаємодія не є системною і більшість освітніх програм лише формально погоджуються з роботодавцями.

Зазначимо також, що важливою фінансовою підтримкою є діяльність: посольств провідних держав ЄС, акредитованих в Україні, які надають її окремим мікропроектам; органів місцевого самоврядування – які активно підтримують соціальні підприємницькі ініціативи; міжнародних громадських організацій; також в Україні розвивається політика стипендіальних фондів.

Однак, незважаючи на розвиток політики стипендіального фонду, в Україні фінансова підтримка розробки нових освітніх програм не стала пріоритетною.

Тому для забезпечення соціального партнерства в Україні за напрямом *«Контрактна форма реалізації партнерських відносин»* бажано, на наш погляд, посилити нове законодавство з освіти щодо активізації запровадження контрактної форми реалізації партнерських відносин (нормативно-правова умова), створити умови для збільшення кількості суб'єктів підтримки політики стипендіальних фондів (політична умова), забезпечити функціонування Національного фонду досліджень (організаційна умова), вдосконалити фінансування освітніх програм з підготовки фахівців на основі спільно створених з підприємцями кваліфікаційних вимог (фінансова умова).

4. *Вдосконалення процедури проходження виробничої та переддипломної практики здобувачів освіти на підприємствах й організаціях* потребує врегулювання.

Згідно з чинним Законом України «Про освіту» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 38-39, ст.380) [5], діє стаття 9. «Форми здобуття освіти», якою передбачена серед інших і нова форма здобуття освіти – *мережева*, під якою розуміють спосіб організації навчання здобувачів освіти, завдяки якому оволодіння освітньою програмою відбувається за участю різних суб'єктів освітньої діяльності, що взаємодіють між собою на договірних засадах.

У зв'язку з цим особливої уваги з боку суб'єктів освітньої діяльності у частині забезпечення здобувачів освіти виробничою практикою потребують такі статті чинного закону України, як ст. 15 «П(ПТ)О», ст. 16 «Фахова передвища освіта», ст. 17 «Вища освіта», ст.18 «Освіта дорослих».

Аналізуючи зазначені статті чинного Закону України «Про освіту», акцентуємо увагу на тому, що в кожному закладі П(ПТ)О, фахової перед вищою освіти, вищої освіти, освіти дорослих виникають *додаткові* суб'єкти освітньої діяльності, окрім держави та штатних працівників. Це: органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації, окремі фізичні та/або юридичні особи за угодами (ст. 15); навчально-методичні, навчальні, науково-виробничі та інші об'єднання за галузевими або професійними ознаками (ст. 16); наукові, науково-технічні, інноваційні установи (ст. 17); інші працівники закладів післядипломної освіти, які мають ліцензію на освітню діяльність (ст. 18).

Нові підходи до організації освіти, закладені чинним законом України, передбачають залучення різних суб'єктів освітньої діяльності, що взаємодіють між собою на договірних засадах і змінюють при цьому статус наглядової

(підкувальної) ради закладу освіти, який визначений ст. 29 цього закону і яким встановлено, що «наглядова (підкувальна) рада має право: брати участь у визначенні стратегії розвитку закладу освіти та контролювати її виконання; сприяти залученню додаткових джерел фінансування; аналізувати та оцінювати діяльність закладу освіти та його керівника; контролювати виконання кошторису та/або бюджету закладу освіти і вносити відповідні рекомендації та пропозиції, що є обов'язковими для розгляду керівником закладу освіти; вносити засновнику закладу освіти подання про заохочення або відкликання керівника закладу освіти з підстав, визначених законом; здійснювати інші права, визначені спеціальними законами та/або установчими документами закладу освіти».

Для більшості закладів освіти України такий процес залучення різних суб'єктів освітньої діяльності лише розпочався, хоча зроблено вже немало. Як зазначає Міністр освіти і науки України, говорячи про виконання Плану роботи Міністерства освіти і науки України (далі – МОН України) за 2017 рік [5]:

– «державні освітні стандарти з конкретних професій погоджено з Федерацією роботодавців України» (п. 60 звіту) на виконання Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»;

– «забезпечено: функціонування у закладах вищої освіти підрозділів сприяння працевлаштуванню студентів та випускників; соціальне партнерство МОН України з Асоціаціями роботодавців у сфері професійної підготовки та галузевих зв'язків з роботодавцями; функціонування системи зворотного зв'язку між роботодавцями і закладами вищої освіти для отримання об'єктивної оцінки якості професійної підготовки студентів» (п. 62 звіту) на виконання Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту» щодо забезпечення працевлаштування випускників» №1662-УШ від 01.10.2016 р.;

– видано наказ МОН України від 14.07.2017 р. № 1034 «Про призначення стипендій Президента України переможцям Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів закладів П(ПТ)О у 2017 році» (п. 76 звіту) на виконання Положення про стипендії Президента України для призерів і учасників всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів закладів П(ПТ)О» та ін.

Для забезпечення соціального партнерства за напрямом «Вдосконалення процедури проходження виробничої та переддипломної практики здобувачів освіти на підприємствах й організаціях» необхідно створити додаткові умови (див. табл. 1).

Таблиця 1

Умови забезпечення соціального партнерства за напрямом «Якість підготовки фахівців за профілем спеціальності» в Україні

Напрям соціального партнерства	Умова забезпечення	
	Вид умови	Шляхи реалізації
вдосконалення процедури	правова	– законодавчо введено нові завдання для закладів освіти щодо залучення

проходження виробничої та переддипломної практики здобувачами освіти на підприємствах й організаціях		додаткових суб'єктів освітньої діяльності до освітнього процесу
	організаційна	– потребує створення на підприємствах й організаціях служб забезпечення проходження виробничої та переддипломної практики здобувачів освіти
	фінансова	– потребує унормування процедури проходження виробничої та переддипломної практики щодо оплати праці
	кадрова	– потребує спеціальної підготовки менторів на підприємствах й організаціях для забезпечення виробничої та переддипломної практики здобувачів освіти

5. Створення спільних інформаційних центрів з визначення потреби у працівниках для кожної галузі потребує розвитку українського сегменту світової мережі Інтернет. Для цього, як стверджують експерти, необхідно спрямувати економіку на: підготовку високоякісних ІТ-фахівців та їх збереження для України; збільшення пропускної спроможності каналів мережі Інтернет; зменшення вартості оренди каналів мережі Інтернет; збільшення фінансових можливостей операторів каналів мережі Інтернет, що надають послуги; підвищення платоспроможності користувачів мережі Інтернет; залучення іноземних і вітчизняних інвестицій у проекти інформатизації.

Вирішення цих та інших завдань інформатизації української економіки сприятиме запровадженню спільних інформаційних центрів з визначення потреби у працівниках для кожної галузі, що дозволить:

а) підприємствам й організаціям галузі акумулювати в одному місці інформацію про вакансії та пропозиції;

б) закладам освіти – «отримати інформацію про кадрові потреби підприємств й організацій; аналізувати кон'юнктуру ринку праці молодих фахівців з метою вдосконалення змісту навчальних програм; здійснювати цільову підготовку фахівців; розміщувати портфоліо студентів-випускників; вести моніторинг працевлаштування випускників, якості їх освіти, виробничих потреб роботодавців в якості освітніх послуг; здійснювати перепідготовку та підвищення кваліфікації співробітників підприємств, виходячи з потреб та можливостей за спільними навчальними програмами; розробляти довгострокові програми підготовки фахівців для підприємств профільної галузі» [11].

Все ж в Україні поступово формується інфраструктура інформаційного суспільства.

Забезпечення соціального партнерства за напрямом «Інформатизація економіки» якнайбільше серед усіх інших потребує створення правових, організаційних, фінансових та кадрових умов (див. табл. 2).

**Умови забезпечення інструменту соціального партнерства
«Інформатизація економіки» та шляхи його реалізації в Україні**

Інструменти соціального партнерства	Умови забезпечення	
	Вид умови	Шляхи реалізації
інформатизація економіки	правова	– запроваджено Національну програму інформатизації;
	організаційна	– потребує створення спільних інформаційних центрів з визначення потреби у працівниках для кожної галузі
	фінансова	– потребує збільшення фінансування на інформатизацію економіки
	кадрова	– потребує вдосконалення освітніх програм

Висновки з дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Отже в Україні створена лише частина умов для асоціативної роботи різних організацій і підприємств у сфері освіти і науки, а соціальний діалог ще не став соціальною інноваційною технологією, інструментом забезпечення стійкої соціальної динаміки у забезпеченні якості освіти. Тому для кожного із зазначених інструментів соціального партнерства (*якість підготовки фахівців, нові професії, спеціальності за запитом суспільства, контрактна форма реалізації партнерських відносин, практика на підприємствах й організаціях, інформатизація економіки*) існує потреба у формуванні й забезпеченні додаткових умов. А саме:

- політичних – збільшення фінансування на інформатизацію економіки та на проведення моніторингових досліджень стану та змін у закладах освіти;
- правових – прийняття законів України «Про П(ПТ)О», «Про освіту дорослих»; вдосконалення фінансування освітніх програм з підготовки фахівців на основі спільно створених з підприємцями кваліфікаційних вимог; унормування оплати праці слухачів, що проходять виробничу практику;
- організаційних – створення на підприємствах й організаціях служб забезпечення проходження виробничої та переддипломної практики здобувачів освіти; створення спільних інформаційних центрів з визначення потреби у працівниках для кожної галузі; створення регіональних систем П(ПТ)О та підготовки кваліфікованих робітників;
- кадрових – створення і запровадження навчальних програм для спеціальної підготовки менторів; розробка освітніх і професійних стандартів нового покоління для всіх галузей діяльності; вдосконалення освітніх програм відповідно до ринкових потреб галузі, *що стане основою для наших подальших досліджень.*

ЛІТЕРАТУРА

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
2. Джига Т. В. Розвиток соціального партнерства в країнах ЄС та

України: порівняльний аналіз. – URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2011_50/Gileya50/P7_doc.pdf

3. Діденко О. Забезпечення якості професійної підготовки кваліфікованих робітників в ринкових умовах. – URL: <http://lib.iitta.gov.ua/7779/1/Забезпечення%20якості%20професійної%20підготовки%20кваліфікованих%20робітників%20в%20ринкових%20умовах.pdf>

4. Економічна й соціальна рада Французької Республіки – шлях до демократії майбутнього. Соціальний діалог. Міжнародний досвід//Офіційний веб-сайт Національної тристоронньої соціально-економічної ради. – URL: <http://www.ntser.gov.ua/ua/dialog/experience.html>

5. Звіт про виконання Плану роботи МОН за 2017 рік. — URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/publicna-informatsiya/2018/03/02/2017.pdf>

6. Красномовець В. А., Пасєка А. С. Соціальне партнерство в системі соціально-трудова відносин України: особливості формування та перспективи розвитку. – URL: file:///C:/Users/Lida/Desktop/сергеева%2003/умови%20соцпартнерство/stvttp_2013_2_24.pdf

7. Моніторинг стану професійно-технічної освіти та альтернативні пропозиції щодо її модернізації / За матеріалами ГО «Центр 10 освітнього моніторингу» в рамках проекту «Створення організаційної платформи громадського центру аналізу освітньої політики». – URL: <http://centromonitor.com.ua>

8. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року . Указ Президента України від 25.06.13 року № 344/2013. – URL: www.ligazakon.ua

9. Ринок праці-2018. ТОП-20 професій, яких гостро потребує Україна. — URL: <https://glavcom.ua/economics/finances/rinok-praci-2018-top-20-profesiy-yakih-gostro-potrebuje-ukrajina-517151.html>

10. Ситник Ю. О. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку [Текст] / Ю. О. Ситник // Наукові записки Кіровоградського національного технічного університету. – 2009. – №5. – С. 81-89.

11. Создание единого информационного центра взаимодействия вузов с участниками рынка труда. – URL: <http://docplayer.ru/75970143-Sozdanie-edinogo-informacionnogo-centra-vzaimodeystviya-vuzov-s-uchastnikami-rynka-truda.html>

12. ТОП-20 найперспективніших професій. – URL: <https://lifepravda.com.ua/society/2009/08/28/25602/>

Дата подання рукопису: 10.04.19 року

 Т.І.Стойчик

Стойчик Тетяна Іванівна
Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей
заступник директора з навчально-виробничої роботи
067-498-31-34
stoychuk_t@ukr.net
кандидат педагогічних наук