

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СТРУКТУРІ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

Юденкова Олена Петрівна,
кандидатка педагогічних наук,
доцентка кафедри методики професійної освіти та
соціально-гуманітарних дисциплін,
Білоцерківського інституту неперервної
професійної освіти ДЗВО «Університет
менеджменту освіти» НАПН України
м. Біла Церква, udenkova2017@gmail.com

Попри важливість соціального партнерства у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, дослідженню його стану у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників приділяється, на нашу думку, все ще недостатньо уваги. У дослідженнях українських науковців з проблеми розвитку соціального партнерства А. Колот, С. Українця, Т. Ляшенко, О. Мірошниченко, М. Сороки, Л. Щербак, І. Дубровського значна увага приділяється пошуку нових підходів до реформування професійної (професійно-технічної) освіти на основі консолідації зусиль усіх заінтересованих сторін. Водночас проблемні питання розвитку соціального партнерства між ЗП(ПТ)О та ринком праці базуються на нормативно-правових документах, відповідних листах державних органів центральної виконавчої влади та дослідженнях спостерігачів від міжнародних проектів в Україні. У 1998 р. створено Конфедерацію роботодавців України з метою консолідації дій роботодавців щодо формування й реалізації узгодженої політики в соціально-економічній сфері, координування дій учасників щодо політики зайнятості, заробітної плати, соціального страхування, охорони праці, участі у переговорах з профспілками на національному рівні, делегування представників у Національну раду соціального партнерства, Національну службу посередництва і примирення. У 1999 р. вона вперше уклала Генеральну угоду з Кабінетом Міністрів України та профспілковими

об'єднаннями України на 1999 – 2000 роки з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та забезпечення конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців. В угоді сторони також визначили напрями та зобов'язання щодо створення дієвої системи соціального партнерства шляхом проведення попередніх консультацій та узгодження проектів з соціально-економічних питань, створення галузевих та регіональних об'єднань роботодавців та залучення їх представницьких органів до колективних переговорів і укладення відповідних угод, договорів. З прийняттям законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні угоди та договори» процес підготовки кваліфікованих робітників для задоволення потреб сучасного ринку праці значно пришвидшився.

Одним із кроків розбудови соціального діалогу (партнерства) на національному рівні є прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та відповідно до нього створення за Указом Президента України № 347/2011 «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» Національної тристоронньої соціально-економічної ради, яка призвана розглядати серед інших і питання професійної підготовки робітничих кадрів. Відповідно до статті першої, вище зазначеного закону «соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин». Запроваджена децентралізація дозволить місцевому самоврядуванню приймати оптимальні рішення щодо підготовки робітничих кадрів та має посилити соціальне партнерство. Створений механізм закладе основу для оперативного реагування ЗП(ПТ)О на кон'юнктуру ринку праці та більш активної участі соціальних партнерів у

розвитку професійної освіти. Проте, незважаючи на деякі досягнення в реформуванні системи П(ПТ)О в Україні ситуація формування плідної взаємодії між ЗП(ПТ)О та соціальними партнерами залишається складною із цілою низкою проблем, що потребують вирішення, як на державному (національному), регіональному так і на локальному рівнях (ЗП(ПТ)О – конкретний роботодавець).

Метою дослідження є спроба зробити обґрунтування вагомості соціального партнерства у сфері професійної освіти як основної форми взаємодії ЗП(ПТ)О із сучасним виробництвом у процесі підготовки конкурентоспроможних кваліфікованих робітників.

Світовий досвід дозволяє переконатись, що досягнути злагоди у суспільстві та підвищити ефективність виробництва можна лише в умовах соціального миру та співробітництва між найманими працівниками і роботодавцями. Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у країнах з розвинутою ринковою економікою назву інституту соціального партнерства. На практиці соціальне партнерство виступає в якості альтернативи всякій диктатурі класу або особи і є цивілізованим (мирним) методом розв'язання соціальних конфліктів. Метод розв'язання будь-яких конфліктів у системі соціального партнерства – компроміс, узгодження інтересів усіх об'єктів трудових відносин шляхом мирних переговорів і взаємних поступок.

Соціальне партнерство у сфері професійної (професійно-технічної) освіти – відносно нова категорія, яка з'явилась у зв'язку зі зміною форм власності у нашій державі, мета якого полягає у особливому типі взаємодії ЗП(ПТ)О із центральними та місцевими органами виконавчої влади, об'єднаннями роботодавців, профспілок, підприємствами різних форм власності й підпорядкування, органами служби зайнятості, іншими заінтересованими партнерами, направленої на максимальне узгодження інтересів всіх учасників цього процесу. У сучасних умовах ЗП(ПТ)О не в змозі

задовольнити запити економічних секторів країни. Причин багато, серед яких: незадовільне ресурсне та фінансове забезпечення реформування профтехосвіти; відставання рівня професійної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О від зростаючих вимог до якості підготовки робітничих кадрів; невідповідність застарілої, морально та фізично зношеної матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О вимогам інформаційно-технологічного розвитку; відсутність інформації про перспективи розвитку галузей економіки; не прогнозованість потреб нових видів робіт у професійній підготовці кваліфікованих робітників відповідно до змісту праці галузі, знищення інфраструктури як закладів освіти так і виробничих потужностей в умовах військової агресії російської федерації на території України тощо.

Проблеми економіки і суспільного життя, в тому числі у сфері професійної освіти, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп. Стрижнем соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти є принцип співробітництва між роботодавцями і педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О, який реалізується у формах: проведення переговорів; укладення договорів на підготовку кваліфікованих робітників, проходження виробничого навчання і практики в умовах реального виробництва та працевлаштування; узгодження проектів організаційно-розпорядчих документів, мета яких соціальний захист здобувачів освіти ЗП(ПТ)О, підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання; консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях (керівництво, працівники).

Поняття «соціальне партнерство» в сучасній науковій літературі визначається науковцями у залежності від їх погляду на організаційну форму співпраці ЗП(ПТ)О з роботодавцями, їх взаємозв'язок та місце у педагогічній системі закладу освіти з метою забезпечення освітнього процесу саме тим умовам, які б забезпечили якість професійної освіти відповідно до вимог освітніх стандартів П(ПТ)О на компетентнісній основі та запитів

роботодавців, проте в науково-методичній літературі подано недостатню кількість різних систем соціального партнерства, організаційні форми його реалізації, не в повній мірі визначені його роль і місце в педагогічній системі ЗП(ПТ)О.

Словосполучення «соціальне партнерство» інтегровано від понять «соціальне», що означає суспільне, тобто те, що відноситься до життя людей і їх відносин у суспільстві та «партнер» (від французького слова партія) – учасник спільної діяльності. Функціонування системи соціального партнерства здійснюється на трьохсторонній основі співпраці органів державної влади, підприємців і профспілок, яка спрямована на погодження інтересів і розв'язання проблем у соціально-трудоій діяльності людей. Становлення системи соціального партнерства пройшло довгий і складний шлях. Засновниками концепції соціального партнерства є англійський економіст Дж. С. Міль, французькі економісти Ж.Б. Сей і Ф. Баста.

Відносини соціального партнерства мають колективний характер, в їх основі лежить колективний інтерес сторін. Колективний характер соціального партнерства виявляється в трьох аспектах: наявності колективного інтересу усіх суб'єктів у сфері застосування найманої праці; наявності колективних відносин у цій сфері; колективній структурі сторін соціального партнерства. На сьогоднішній день найбільш розвинута система соціального партнерства існує в Німеччині, Австрії, Швеції. Меншою мірою вона розвинута в США і Японії. Системи соціального партнерства не має взагалі в слаборозвинених країнах. В практику регулювання соціально-трудоих відносин в Україні термін «соціальне партнерство» увійшов з кінця 1991 року.

На думку С. Українця – об'єктом соціального партнерства є всі питання соціально-економічного і трудового спектру, оскільки неможливо вмістити в одну чи кілька статей всі життєві напрями, з яких укладаються угоди соціальними партнерами; в законодавстві відсутній вичерпний перелік соціально-трудоих відносин, крім індивідуальних трудових відносин, до соціально-трудоих також відносяться відносини зайнятості, соціального

страхування, соціального забезпечення, охорони здоров'я, професійної освіти, забезпечення житлом, регулювання ринку праці, ціноутворення на споживчому ринку тощо.

В узагальненому розумінні предметом соціального партнерства може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту в суспільному житті, щодо якого соціальні партнери вважають за потрібне досягти згоди. Тобто соціальне партнерство можна розглядати як принцип діяльності суб'єктів колективних трудових відносин і як правовий інститут. Соціальне партнерство як правовий інститут – це сукупність норм, що регламентують відносини між соціальними партнерами – трудовими колективами найманих працівників та їхніми представниками (профспілками та іншими представниками) і роботодавцями та їхніми представниками, а також між об'єднаннями вказаних суб'єктів щодо врегулювання трудових і соціально-економічних відносин, питань професійної освіти у сфері застосування найманої праці й вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

У енциклопедії освіти поняття «соціальне партнерство» визначається як система: 1) колективно-договірною регулювання соціально-трудова відносин між соціальними суб'єктами шляхом розроблення й реалізації спільних соціально-трудова договорів, програм чи угод на визначені терміни; 2) соціально-трудова відносин, що забезпечують оптимальний баланс та реалізацію основних інтересів різних соціальних груп; 3) інструментів і механізмів погодження інтересів учасників виробничого процесу: працівників і роботодавців. Предметом соціального партнерства є політика в соціально-трудова сфері та регулювання трудових відносин між сторонами. Мета – забезпечення інтересів учасників соціально-трудова відносин, вироблення та проведення узгодженої соціально-економічної та соціально-трудова політики. Економісти розглядають соціальне партнерство у двох аспектах: координація інтересів і досягнень компромісу на рівні суспільства в цілому і на рівні відносин всередині галузі, регіону, підприємства, окремими людьми.

За взірець можна взяти модель соціального партнерства як складної, цілеспрямованої, синергетичної, дворівневої адаптивної структури. Першим рівнем визначено педагогічну систему ЗП(ПТ)О, другим – комплекс традиційних та інноваційних організаційних форм соціального партнерства. Вченим виявлено, що соціальне партнерство є компонентом педагогічної системи ЗП(ПТ)О, що дозволяє реалізувати його на рівні функціональних обов'язків. В ході дослідження було доведено, що успішність підготовки кваліфікованих робітників забезпечується за рахунок використання потенціалу соціального партнерства, який розглядається як реалізація принципів міжнародних стандартів якості, які адаптовані до системи професійно-технічної освіти; реалізація системи ефективного соціального партнерства і забезпечення якості професійної освіти супроводжується, як правило, модернізацією структури ЗП(ПТ)О – впровадженням у структуру управління ЗП(ПТ)О консультативно-експертної ради зі складу соціальних партнерів, науково-методичних і виховних відділів. Соціальне партнерство є обов'язковою умовою забезпечення якості підготовки кваліфікованих робітників при переході на нові стандарти освіти на основі компетенцій.

Виявлено основні ознаки поняття «соціальне партнерство в професійній освіті» (конструктивна взаємодія закладу освіти з суб'єктами ринка праці і ринка освітніх послуг; орієнтація на задоволення інтересів усіх взаємодіючих сторін та ін.). Тобто, в сучасних умовах основними суб'єктами соціального партнерства для ЗП(ПТ)О є роботодавці в особі підприємств, організацій, установ.

У контексті нашого дослідження маємо можливість також виокремити найбільш вагомий період соціального діалогу з різними суб'єктами. Так, для ЗП(ПТ)О які здійснюють профільне навчання для учнів закладів загальноосвітніх середніх шкіл, важливу роль відіграють партнерські контакти з самими школами, батьками майбутніх абітурієнтів. Процес підготовки кваліфікованих робітників у навчальному закладі характеризується налагодженням дієвих контактів з підприємствами та організаціями різних

форм власності, з місцевими та центральними органами влади, Державною службою зайнятості. Для учнів ЗП(ПТ)О, які перебувають на останніх курсах навчання і мають бажання продовжувати освіту за фахом необхідними є взаємовигідні відносини професійних училищ з вищими навчальними закладами, громадськими організаціями, які сприятимуть швидкій соціалізації випускників у соціумі. Основною вимогою до побудови системи соціального партнерства є її системний та комплексний характер.

Таким чином, маємо можливість виокремити основні принципи побудови соціального партнерства між його суб'єктами: системність у спільному плануванні дій; прозорість та відкритість в оцінці дій кожного суб'єкта відносин; побудова спільних програм на взаємодовірі, оперативність в обміні інформації, взаємна відповідальність партнерів за свої дії.

Л. Щербак визначає «соціальне партнерство», як результат цивілізованої діяльності, певної соціальної технології, спрямованої на отримання кожною зі сторін взаємовигідних соціально-трудових відносин, є результатом кропіткої співпраці зацікавлених сторін .

Соціальне партнерство розширює можливості ЗП(ПТ)О: в забезпеченні його відповідності вимогам соціуму шляхом вибору освітньої стратегії з врахуванням тенденцій розвитку ринку праці спеціалістів; створення і оволодіння механізмами саморозвитку, самоорганізації й адаптації професійної освіти; оволодіння новими способами мотивації та стимулювання навчально-пізнавальної діяльності майбутніх фахівців, формування в них настанови на навчання на протязі всього життя; організації навчального процесу, який би гарантував підготовку конкурентоздатного випускника; в оволодінні додатковими засобами управління професійним навчальним закладом, встановленням конструктивних зв'язків із зовнішнім середовищем.

Сучасний рівень розвитку науки і техніки, жорстка конкуренція на ринку праці заставляють роботодавців проводити технологічне переоснащення підприємств високотехнологічним обладнанням і технологіями, що в свою чергу потребує від ЗП(ПТ)О підготовки випускників

високої якості, мобільних, соціально-інтерактивних, вільно володіючих інноваційними виробничими технологіями. Вимоги до якості професійної освіти випускників ЗП(ПТ)О регламентується освітніми стандартами професійної освіти на компетентнісній основі. Тобто зміст професійної освіти вже враховує попит ринку праці на соціально-професійну компетентність щодо вільного володіння інноваційними виробничими технологіями.

Таким чином, пропонуємо розглядати соціальне партнерство як таку форму взаємодії між ЗП(ПТ)О і роботодавцями, при яких ефективно реалізуються педагогічні умови впровадження інноваційних виробничих технологій у процес підготовки кваліфікованих робітників поліграфічного профілю, відбувається системне оновлення змісту освіти з урахуванням техніко-технологічних змін та прискорена соціально-професійна адаптація випускників ЗП(ПТ)О до умов реального виробництва, формування у них професійної компетентності.

Аналіз наукових досліджень і реальної практики соціального партнерства дозволяє зробити висновок про те, що в умовах ринкової економіки лише в формі ефективної взаємодії з роботодавцями ЗП(ПТ)О має змогу реалізувати основну функцію – забезпечити ринок праці випускниками необхідної кількості та якості професійної підготовки. Водночас, ЗП(ПТ)О в умовах тісної взаємодії з роботодавцями має додаткові можливості. Насамперед, з'являється постійний доступ до інформації про стан ринку праці, що дає змогу уточнити структуру професій і спеціальностей усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів, обсяги підготовки кадрів, визначити вимоги до професіограм і кваліфікаційних характеристик робітничих професій. По-друге, з'являється реальна можливість для того, щоб враховувати вимоги роботодавців до змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників шляхом спільної розробки професійних стандартів нового покоління, освітніх програм на основі отриманої інформації про передовий досвід професійної діяльності в рамках професії. По-третє, відкриваються реальні можливості для

організації практики учнів на обладнанні, діючому в сучасному виробництві, набуття учнями професійно-практичних та операційних компетенцій діяльності з принципово новою технікою, інструментами, які використовують робітники в процесі професійної діяльності та на науковій основі їх функціонування. По-четверте, стає можливим організація систематичного стажування викладачів спецдисциплін і майстрів виробничого навчання на підприємствах з метою ознайомлення з інноваційними виробничими технологіями, формування у них окремих складових структури професійно-педагогічної компетентності. По-п'яте, підвищуються можливості для цільової підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням регіонального компоненту розвитку економіки, що підвищує, в свою чергу, можливості працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О. Крім того, створюється механізм об'єктивної оцінки якості підготовки кваліфікованих робітників незалежними експертними комісіями шляхом поетапних кваліфікаційних атестацій. Насамкінець, створюються умови для спільних проектів, що дозволяють поповнити спецфонд ЗП(ПТ)О, модернізувати матеріально-технічну базу, розробити стратегію розвитку закладу освіти .

Отже, соціальне партнерство відіграє ключову роль у забезпеченні професійно спрямованого навчання кваліфікованих робітників і є основною формою взаємодії ЗП(ПТ)О із сучасним виробництвом.