

УМОВИ І ПРИНЦИПИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОСВІТІ

Ідеологічною основою соціального партнерства є принцип співробітництва на рівнях роботодавців і найманих працівників, приватного та державного секторів виробництва. Цей принцип повинен реалізовуватися у формі ведення переговорів, укладанні колективних та індивідуальних дво- та багатосторонніх договорів, законодавчо обґрунтованої працюючої профспілкової нормативної бази, узгодженні та реалізації проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень між суб'єктами соціального партнерства на всіх рівнях (національному, регіональному, галузевому, місцевому), функціональних державних програм, спрямованих на розвиток соціального партнерства в системі професійної освіти тощо [1].

Звернення до зарубіжного досвіду корисно для ідентифікації діючих суб'єктів партнерства у сфері освіти. Наприклад, у Європі склалися чотири основні моделі, що розрізняються ступенем державної участі в системі професійної освіти та навчання, а також потребами соціальних партнерів. Перша – ліберальна модель – характеризується мінімальною роллю держави. Політика в сфері професійного навчання визначається в основному на місцевому рівні, а головну роль відіграють роботодавці. В таких країнах підприємства диктують умови для формування попиту на певні спеціальності та спеціалізації, а роль держави полягає лише у встановленні стандартів, що стосуються задоволення потреб цього попиту. Проте, держава залишає за собою право розподілу на власний розсуд фінансових потоків, спрямованих на забезпечення навчання щодо пріоритетних галузей освіти. Яскравий приклад – Великобританія [2].

Друга – модель державного втручання – припускає державне планування і управління основними процесами, пов'язаними з підготовкою кадрів. Немає сумніву, що держава виконує регулюючу роль по відношенню до соціальних партнерів. Проте, профспілки та асоціації роботодавців є акумулюючою ланкою потреб у відношенні до певних груп професій та спеціальностей. Виходячи з досвіду, участь соціальних партнерів – представників обох сторін ринку праці, що законодавчо окреслена, є фактором забезпечення та розвитку професійної освіти на якісному рівні. Тривалий час вона була характерна для Франції [3].

Третя – некооперативна – модель діє в Данії та Нідерландах [4]. Для неї характерний такий розподіл ролей між державою, компаніями і профспілками, коли саме асоціації роботодавців і профспілки найбільш активні, а держава лише додає законність рішенням, прийнятим на основі їхніх домовленостей. Крім зазначеного, держава визначає межі впливу ринку праці на лобістську діяльність компаній щодо соціальних домовленостей трьох сторін: освітніх установ, власне, споживачів ринку праці та представників найманої сторони у суспільно-виробничих відносинах. Нарешті, модель партнерства, що склалася у Німеччині, визначається як змішана, або дуальна. За розвиток професійного навчання традиційно відповідає цілий ряд структур та інститутів.

Отже, можна зробити висновки.

По-перше - соціальне партнерство не є абсолютно новим явищем суспільного життя. Але в нових умовах сьогодення, реструктуризації професійно-технічної освіти на засадах децентралізації управління нею, воно наповнюється новим змістом.

По-другу - у широкому значенні, соціальне партнерство – це співробітництво різних соціальних груп. У більш вузькому тлумаченні його розуміють як спосіб узгодження інтересів працівників та роботодавців з метою забезпечення соціального миру.

По-третє - в узагальненому розумінні предметом соціального партнерства може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту, відносно якого соціальні партнери вважають за потрібне досягти згоди.

По-четверте - у сфері професійно-технічної освіти окремими навчальними закладами напрацьований певний досвід співробітництва з соціальними партнерами у розв'язанні проблем вдосконалення матеріальної бази, впровадження новітніх освітніх технологій, задоволення потреб учнів в інтелектуальному, культурно-моральному та професійному розвитку, їх самовизначенні та становленні.

Література:

1. http://www.rusnauka.com/15_APSN_2010/Economics/67941.doc.htm
2. http://archive.nbuiv.gov.ua/portal/soc_gum/profos/2010_1/1/2010_1_12.pdf
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посібн. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. :Конфер, 2006. – 292 с.
4. Молчанова А.О. Соціальне партнерство в діяльності ПТНЗ / А.О. Молчанова. – К. : ТОК, 2007. – 44 с.