

Социальное партнерство в сфере профессионального образования Финляндии

Общие принципы и организации социального партнерства

Социальное партнерство является мощным средством повышения эффективности профессионального образования и обучения, обеспечивая связь образовательных услуг с экономической жизнью и сферой труда и необходимый баланс спроса и предложения квалификаций, умений и компетенций на рынке труда. И, соответственно, социальные партнеры – это органы рынка труда и экономической жизни, другими словами, основными категориями социальных партнеров являются работодатели и их организации, а также работники и их организации.

В Европейском Союзе основные организации социального партнерства представлены:

- Европейской конфедерацией профсоюзов;
- Союзом конфедераций промышленников и работодателей Европы;
- Европейской ассоциации ремесленных, малых и средних предприятий;
- Европейским центром предприятий с участием государства и предприятий общего экономического интереса.

Европейский социальный диалог был инициирован Президентом ЕС Жаком Делором с целью мобилизации усилий участников экономических и социальных процессов в интересах строительства объединенной Европы. 31 января 1985 г. состоялась первая встреча в верхах представителей трех ведущих европейских организаций социального партнерства, положившая начало социальному диалогу в Европе. Эта встреча внесла серьезный вклад в формирование положительного психологического климата, способствующего развитию обмена опытом и общеевропейской дискуссии по вопросам социального партнерства.

В течение 1987-1991 гг. было принято несколько важнейших решений и документов в области базового образования, начального профессионального обучения и профессионального обучения взрослых. 31 октября 1991 г. Европейские социальные партнеры заключили соглашение, которое вошло в Приложение к Социальному протоколу Маастрихтского договора. Это Соглашение предусматривает повышение роли социальных партнеров в процессе принятия решений в рамках Европейского Союза. В 1992 был создан Комитет по социальному диалогу (КСС), который играет очень важную роль в политических процессах Европейского Союза. Комитетом приняты, в частности, следующие документы:

- Документ по профессиональному обучению в целях предотвращения безработицы (1995);
- Документ по учреждению структурных фондов (1996);
- Документ по вопросам обучения в течение всей жизни (1996);
- Документ о предотвращении сексуальной агрессии (1997);
- Документ по вопросам равных прав граждан с ограничениями здоровья (1997);
- Декларация по вопросам занятости граждан с ограничениями здоровья на обычных рабочих местах (1999).

В сфере ПОО социальное партнерство направлено на развитие высококачественного ПОО, отвечающего потребностям рынка труда и экономической жизни. Европейские социальные партнеры определили четыре области взаимодействия в сфере ПОО:

- Непрерывное профессиональное обучение;

- Профессиональная ориентация молодежи и взрослого населения;
- Профессиональные квалификации, включая прогнозы и анализ спроса и предложения умений на рынке труда, и взаимное признание и прозрачность документов об образовании и обучении;
- Ресурсы и финансирование.

Исходя из этих основных областей взаимодействия, определены следующие направления деятельности:

- Профессиональное обучение, содержание и качество образовательных программ и формирование единого пространства ПОО;
- Определение условий и целей развития профессиональных квалификаций и базовых умений;
- Развитие профессиональной ориентации в целях укрепления связей между общим и профессиональным образованием;
- Подготовка педагогических кадров для ПОО,
- Обучение на рабочем месте и на предприятии;
- Занятость и, прежде всего, среди молодежи;
- Организация дистанционного обучения (ДО) и обеспечение его доступности,
- Создание необходимой правовой базы для развития ДО.

Социальные партнеры активно участвуют в решение вопросов развития региональной инфраструктуры, что обусловлено особым значением, которое придается в ЕС вопросам повышения роли социальных партнеров в региональном развитии.

Как показывает опыт, институционализация социального партнерства и наличие соответствующей нормативно-правовой базы является необходимой предпосылкой для устойчивого и качественного развития профессионального образования и обучения.

Ключевая роль в развитии социального партнерства принадлежит работодателям и их организациям, которые выполняют следующие функции:

- Лоббирование собственных интересов в рамках классической модели плюрализма интересов;
- Участие в разработке квалификационных требований и профессиональных стандартов, а также стандартов ПОО;
- Формирование приоритетов обучения на рабочем месте;
- Участие в формировании государственной политики и принятии решений в области ПОО;
- Участие в разработке образовательных программ;
- Определение требований к содержанию обучения и итоговой оценке,
- Мобилизация финансовых ресурсов и контроль за их использованием;
- Участие в управлении учебными заведениями ПОО.

В Финляндии организации социального партнерства представлены:

- Конфедерацией финской промышленности и работодателей, представляющей преимущественно крупные предприятия;
- Конфедерацией работодателей индустрии обслуживания Финляндии;
- Федерацией финских предпринимателей;
- Центральным союзом производителей сельскохозяйственной продукции и владельцев лесов;
- Центральной организацией финских профсоюзов, представляющей работников;
- Конфедерацией наемных работников, представляющей преимущественно работников среднего управленческого звена;
- Конфедерацией профсоюзов работников интеллектуальных профессий;
- Центральной торговой палатой и входящими в нее компаниями и объединениями.

Основной предпосылкой эффективного социального партнерства является наличие у социальных партнеров мотивации к взаимодействию с профессиональным образованием и обучением. Эта мотивация формируется на двух уровнях: государственном уровне и на уровне учебных заведений ПОО.

Государство мотивирует социальных партнеров за счет предоставления:

- государственных субсидий или грантов работодателям, предоставляющим места для прохождения производственной практики студентам учебных заведений ПОО и организующим внутрифирменное обучение собственных сотрудников;
- налоговых льгот предприятиям, активно участвующим в развитии ПОО.

На уровне учебных заведений ПОО, которые являются важнейшим субъектом развития социального диалога на региональном и федеральном уровне, доказали свою эффективность следующие механизмы:

- активное поведение учебных заведений в установлении контактов с социальными партнерами;
- объяснение социальным партнерам реальных преимуществ от участия в социальном диалоге.

Последнее включает в себя ряд объективных факторов, которые используются в качестве аргументации при формировании мотивации работодателей и предприятий, таких как:

- потребность в квалифицированной и компетентной рабочей силе;
- необходимость в повышении квалификации работников для повышения производительности труда;
- необходимость повышения производительности труда и повышения качества товаров и услуг;
- необходимость в разработке новой продукции и услуг для повышения конкурентоспособности на рынке;
- необходимость апробирования новых моделей производства.

Помимо этого используются следующие формы привлечения социальных партнеров к сотрудничеству:

- участие в советах (попечительских советах, советах директоров и иных совместных формальных и неформальных органах);
- привлечение к разработке программ, отвечающих потребностям предприятий;
- оказание помощи предприятиям в совершенствовании обучения на рабочем месте.

С точки зрения методов, которые могут быть использованы для установления контактов с социальными партнерами, наиболее эффективными являются следующие:

А. С работодателями и их организациями:

- переговоры;
- встречи, на которых представители учебных заведений информируют социальных партнеров о «выгодах» сотрудничества с учебными заведениями (повышение производительности, качества, повышение эффективности политики в области развития человеческих ресурсов и т.д.).

В. С работниками и их организациями

- встречи и предоставление информации о том, что дает работникам обучение с точки зрения возможности повышения заработной платы, карьерного роста и т.д.

Помимо этого важную роль в развитии социального партнерства играют конференции, как национальные, так и международные, а также участие в работе международных организаций, таких как Международный форум по вопросам ПОО, Международная ассоциация ПОО, а также участие в международных проектах и сотрудничестве с учебными заведениями других стран.

Социальное партнерство в сфере ПОО на региональном и местном уровне

В Финляндии Министерство образования осуществляет разработку общих целей и структуры ПОО, перечня программ обучения и лицензирует местные организации, реализующие программы обучения. Национальный совет по образованию разрабатывает национальные программы обучения, устанавливающие задачи и базовое содержание программ с учетом рекомендаций представителей отраслей и консультантов.

Учебные заведения ПОО, как государственные, так и частные, являются независимыми организациями, которые сами принимают решения относительно наиболее оптимальных путей организации и реализации программ с учетом региональных и местных условий, что достигается за счет развития социального партнерства.

Основной акцент социального партнерства на региональном и местном уровне делается на удовлетворении потребностей местных рынков труда и населения. Необходимыми предпосылками для этого являются следующие:

- Адекватные механизмы и процедуры прогноза развития рынка труда, основанного на показателях демографического и экономического развития;
- Наличие четких стратегий регионального развития с ясными целями развития региональной экономики;
- Наличие рынка обучающих структур и их конкуренция.

На региональном и местном уровне реализуются две модели социального партнерства: стратегическое и оперативное социальное партнерство.

Стратегическое партнерство в сфере ПОО направлено на:

- Создание узла взаимодействия в рамках региональной и местной сети,
- Сбор информации о развитии сферы труда,
- Формирование связей с промышленностью (предприятиями/работодателями, предпринимателями и их организациями и работниками и их организациями);
- Формирование видения будущего развития.

Стратегическое партнерство реализуется в рамках совместных органов (советов, консультативных органов, как формальных, так и неформальных), в работе которых принимают участие:

- Работодатели и их организации;
- Представители торговых палат;
- Профессиональные объединения;
- Организации, занимающиеся вопросами экономического развития, и службы занятости;
- Отраслевые комиссии.

Как показывает опыт, эти совместные организации наиболее эффективны в тех случаях, когда они создаются учебными заведениями профессионального образования и обучения, поскольку в этом случае они являются достаточно гибкими, а их участники имеют необходимую мотивацию. Первоначально в Финляндии всевозможные консультативные советы из представителей организаций работников и работодателей учреждались законодательно. Однако данная модель оказалась недостаточно гибкой и была заменена моделью, описанной выше. Тем не менее, было бы неправомерно утверждать, что институционально созданные совместные органы бесполезны. В ситуации неразвитого социального партнерства они просто необходимы. Но даже в такой ситуации неформальные совместные органы могут принести большую пользу.

В рамках стратегического партнерства важное значение имеет сетевое взаимодействие между учебными заведениями ПОО и организациями регионального развития, поскольку оно позволяет устранить дублирование подготовки и обучения по одним и тем же специальностям и «перепроизводство» специалистов и рабочих, невостребованных на рынке труда.

Оперативное партнерство направлено на:

- Определение необходимых умений на рынке труда;
- Предоставление рабочих мест для обучения на рабочем месте;
- Организацию стажировок студентов и преподавателей на предприятиях;
- Организацию и реализацию совместных проектов, направленных на региональное развитие;
- Привлечение инвестиций и обеспечение учебных заведений ПОО необходимым оборудованием и материалами.

Оперативное партнерство основано на соглашениях, заключенных между учебными заведениями ПОО и предприятиями.

В результате реализации стратегического и оперативного партнерства достигается:

- ориентация образования на удовлетворение региональных и местных потребностей;
- производство рабочей силы, имеющей умения и компетенции, требуемые на региональном и местном рынке труда и, как следствие – повышение конкурентоспособности предприятий;
- устранение дублирования предоставляемых услуг ПОО;
- повышение роли учебных заведений ПОО в региональном развитии.

Одним из важнейших вопросов и задач социального партнерства является развитие обучения на рабочем месте. Обучение на рабочем месте укрепляет сотрудничество между учебными заведениями ПОО, частным сектором и промышленностью. Оно также повышает возможность трудоустройства для молодежи и облегчает компаниям доступ к квалифицированной и хорошо обученной рабочей силе.

Совершенствование и развитие обучения на рабочем месте осуществляется за счет усиления информационной поддержки и целенаправленного обучения инструкторов производственного обучения и преподавателей базового профессионального обучения.

Основными целями обучения на рабочем месте являются:

- Развитие модели оптимизации умений обучающихся;
- Развитие профессиональных умений преподавателей;
- Обучение персонала предприятий разработке программ обучения и методов оценки.

Развитие обучения на предприятии может осуществляться только в том случае, если компании (работодатели) понимают и признают его целесообразность. Для этого представители учебных заведений ПОО должны активно «пропагандировать» идеи профессионального обучения на предприятии на всех уровнях его руководства и персонала, объясняя его «выгоды» для работников и руководства и оперируя убедительными данными об его экономической эффективности. Для успешности такой деятельности представители учебных заведений должны изучать производственные процессы и производимую продукцию и установить тесные личные контакты с руководством и сотрудниками.

Большое значение также придается использованию эффективных маркетинговых стратегий и привлечению всех преподавателей к маркетингу новых программ обучения. Следует особо подчеркнуть, что обучение на рабочем месте эффективно только в том случае, если в него вовлечены все участники и если партнерство развивается на уровнях:

- учебное заведение ПОО - предприятие;
- преподаватели - студенты (планирование обучение, контроль за обучением и его оценка);
- студенты - инструкторы (профессиональное ориентирование и процедуры оценки);
- инструкторы – преподаватели (поиск оптимальных путей взаимодействия, разделения ответственности и взаимного обучения).

Для того чтобы инструкторы, которые обычно являются специально назначенными работниками предприятий, могли эффективно справляться с новыми обязанностями, они проходят специальное обучение, которое для каждого определяется индивидуально в соответствии с его функциями, квалификациями и т.д. В Финляндии действует национальная система подготовки инструкторов по обучению на рабочем месте и разработана специальная методика такого обучения, включая

дистанционное и онлайн-обучение. Учебные заведения ПОО и предприятия реализуют совместные проекты по разработке и апробации программ и методов обучения на рабочем месте, в ходе которых они осуществляют поиск оптимальных решений для конкретной профессиональной области и предприятий различного формата в части методов и организации обучения на рабочем месте.

Так, например, разрабатываются модели обучения на рабочем месте для малых и средних предприятий (включая вопросы профориентации, в том числе и в онлайн-режиме, вопросы оценки, техники безопасности, качества, потребности в дополнительном сопровождении).

Начиная с 2001 г. все программы профессионального обучения включают в себя обучение на рабочем месте. В трехгодичных программах это обучение занимает минимум 20 недель (как правило, 4-12 недель в год).

При подготовке и в период обучения на рабочем месте преподаватели учебных заведений ПОО тесно сотрудничают с работниками предприятий по выработке и коррекции требований к обучению на рабочем месте, разработке материалов и методов обучения. Одновременно преподаватели имеют возможность повысить собственные знания и понимание современных производственных процессов в ходе повышения квалификации на предприятии, а персонал предприятий и представители профессиональных организаций посещают учебные заведения для формирования там культуры трудовой сферы и развития предпринимательских умений студентов.

Обучение на рабочем месте также предполагает реализацию проектов, в рамках которых студенты разрабатывают и производят реальную продукцию (обычно совместно с малыми и средними предприятиями или международными корпорациями, которые осуществляют поддержку проектов в форме предоставления ноу-хау, технологий, оборудования, материалов и т.д.).

Эффективным механизмом организации социального диалога между учебными заведениями ПОО и субъектами экономической жизни и развития обучения на предприятии являются так называемые секции трудовой жизни. В задачу секций трудовой жизни входит установление постоянно действующего взаимодействия между конкретными секторами экономики и учебными заведениями ПОО. Секции рабочей жизни объединяют сферу ПОО, а именно - конкретную специальность обучения, и соответствующий сектор экономики (равное представительство в секциях работников сферы образования и предпринимателей). Их деятельность осуществляется в рамках проектов.

К конкретным функциям секций рабочей жизни относятся:

- разработка программ обучения;
- совершенствование среды обучения;
- принятие решений по обновлению оборудования и технологий;
- разработка критериев и процедур оценки практических умений;
- формирование прогноза изменений потребностей в компетенциях в целях совершенствования набора на обучение, в том числе из числа работников предприятий.

Еще одним эффективным механизмом социального диалога с промышленностью и другими категориями социальных партнеров являются разнообразные совместные органы управления (советы, комиссии и т.д.), объединяющие соответствующие категории субъектов ПОО и заинтересованных сторон. Как указывалось выше, помимо таких формальных структур, как консультативные советы, советы директоров, существует множество неформальных объединений, которые вносят свой вклад в конкретные вопросы или направления развития социального диалога.

Такие неформальные структуры формируются в случае введения новых специальностей обучения или в случае изменений в конкретном секторе экономики, когда требуется внести изменения в программы обучения и т.д.

В целом, основным вопросом при формировании таких совместных органов является подбор их участников. Важно, чтобы все участники были мотивированы и могли внести конкретный вклад в решение проблемы или в принятие решения по поставленному вопросу. Именно адекватность выбора участников определяет эффективность работы этих структур с точки зрения реализации программ обучения, привлечения инвестиций и обучающихся.

Еще одной эффективной формой социального партнерства являются совместные проекты, реализуемые учебными заведениями ПОО. Инициаторами этих проектов являются учебные заведения, которые привлекают социальных партнеров, являющихся производителями оборудования и материалов, необходимых для формирования требуемых умений. Конечная цель

и значимость таких проектов для предприятия (или отрасли) состоит в их реальном вкладе в формирование необходимых для предприятия умений и, тем самым - в содействии развитию отрасли в регионе, а для учебных заведений – в содействии совершенствованию практических умений обучающихся. Значимость таких проектов состоит также и в том, что их результаты обязательным образом подлежат распространению среди других учебных заведений, что повышает эффективность системы ПОО в целом. Распространение результатов осуществляется посредством:

- размещения соответствующей информации на сайте учебного заведения;
- создания обучающей среды на базе Интернет;
- проведения дней «открытых дверей» и консультаций, а также обучения всех, кто заинтересовался результатами;
- маркетинга новых методик и учебных материалов, разработанных в ходе проекта;
- создания новых качественных учебников.