

Socijalno partnerstvo za razvoj nacionalnih sistema obuke

Autor: mr Vladimir Ivanković

Termin „socijalno partnerstvo“ potiče sa kraja 19. i početka 20. veka iz kontinentalnog dela Evrope (Hyman, 2001), ali je sam koncept ušao u širu upotrebu u političkom i akademskom diskursu tokom devedesetih godina prošlog veka. Ne postoji, međutim, opšteprihvaćena definicija ovog termina.

Mailand & Andersen (2004) identifikuju različite struje istraživanja u oblasti socijalnog partnerstva kao bazičnog koncepta čija je svrha razvoj nacionalnih sistema za obuku i sticanje kvalifikacija.

Istraživači u okviru prve struje shvataju socijalno partnerstvo kao bipartitnu vezu između poslodavaca i sindikata, predstavnika zaposlenih. Fokusiraju se na industrijske relacije i ističu područje radnog mesta kao zonu svog interesa.

Istraživači u okviru druge struje shvataju socijalno partnerstvo kao prvenstveno tripartitnu vezu između udruženja poslodavaca, sindikata i države. Ovde je fokus više na javnoj politici nego na industrijskim relacijama.

Socijalno partnerstvo se pojavljuje u oblastima u kojima država i privreda moraju da nastupe zajedno u upravljanju procesom, kako bi postigli definisane ciljeve politike. Socijalno partnerstvo u razvoju nacionalnih sistema stručnog obrazovanja i obuke veoma je razvijeno u zemljama sa dugom industrijskom tradicijom.

Važna polazna tačka je činjenica da u kapitalističkim društvima reprezentativnost socijalnih partnera ovlašćuje ih da sklapaju kolektivne ugovore. U kapitalističkoj ekonomiji uvek će postojati sukob interesa između poslodavca i zaposlenog. Poslodavac će uvek biti zainteresovan da kupi kompetencije (rad) kao proizvodni faktor i to po relativno niskoj ceni, dok zaposlenog interesuje da proda svoje kompetencije (rad) po što višoj ceni. Stoga kompanija i zaposleni žele nešto krajnje različito. Kao posledica toga, uvek postoji potreba da se ova interakcija reguliše, obično kroz kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora između ove dve strane u okviru datog sektora ili grane privrede.

Ovaj suštinski sukob interesa se retko ispoljava u zemljama koje su odskora usvojile mehanizme slobodnog tržišta. Razlog za to je slaba razvijenost sindikalnog organizovanja, ograničena slabim rukovođenjem koje ne prepoznaje prioritete i važnost pojedinih oblasti borbe za prava zaposlenih.

U oblasti kojima rukovodstva sindikata ne prepoznaju značaj spada i obuka zaposlenih, koja je jedan od ključnih faktora u očuvanju radnih mesta i osiguranju buduće zapošljivosti radnika u slučaju gubitka posla.

Zajednički interesi poslodavaca su takođe slabo razvijeni i oni se u njihovoj artikulaciji susreću sa istom vrstom izazova kao i sindikalne organizacije.

Ukoliko preduzeća žele da reše pitanje veština radne snage, da popune radna mesta adekvatnim kadrovima i povećaju konkurentnost i produktivnost, onda bi ona trebala da prepoznaju značaj socijalnog partnerstva.

Javni sektor (država) je u obavezi da razvije i organizuje sistem stručnog obrazovanja i obuke, i da mu pruži finansijsku podršku, jer se samo tako može unaprediti nacionalna baza veština koja vodi ka višem nivou konkurentnosti jedne privrede.

Da bi se to obezbedilo na efikasan način, država mora da uključi privredu i aktivno razvija socijalno partnerstvo u procesu razvoja i upravljanja stručnim obrazovanjem i obukom. Vitalni državni interes je postojanje nacionalne baze veština, jer država može jedino da postoji ukoliko je utemeljena na zdravoj ekonomiji (CARDS VET program, Dokument o socijalnom partnerstvu, 2005).

U većini zemalja Evrope, socijalni partneri su uveliko uključeni u razvojne procese i kreiranje politike u stručnom obrazovanju i obuci. Među zemljama članicama EU, socijalni dijalog i uloga socijalnih partnera su na različitom stepenu razvoja, što ilustruje tabela ispod: Poređenje nacionalnih sistema stručnog obrazovanja i obuke po zemljama.

Tabela 2.9. Poređenje nacionalnih sistema stručnog obrazovanja i obuke (SOO) po zemljama

zemlja. sistem soo i finansiranje	Obezbeđivanje obuke	Učenje na radnom mestu
holandija Dualni sistem. Finansiranje je podeljeno između države i poslodavaca.	Partnerski pristup države, poslodavaca i sindikata. Sektorske, podsektorske i mreže kompanija stimulišu i pomažu da se obuka obavi.	Sastavni deo novih načina organizacije rada. Menadžeri su posvećeni i jako zainteresovani za učenje na radnom mestu.
Nemačka Dualni sistem. Finansiranje je podeljeno između države i poslodavaca.	Dualni sistem obezbeđuje okvir za obuku i razvoj na nivou kompanije i sprovođenje obuke se nadgleda od strane regionalnih privrednih komora.	Nema posebnog naglaska na učenju na radnom mestu kao posebnom (odvojenom) sistemu. Poslodavci moraju da preuzmu najviše inicijative, a fokus na procese informalnog učenja na radnom mestu je otežan rigidnošću dualnog sistema.

Tabela 2.9. Nastavak

Francuska Dualni, ali izuzetno centralizovan. Finansira se putem doprinosa za obuku poslodavaca. Zajednički fondovi na sektorskim i multisektorskim nivoima pomažu da obuka zadovolji specifične industrijske i unakrsne industrijske potrebe.	Jak naglasak je na partnerstvu između države, poslodavaca i sindikata. Socijalni partneri određuju prioritete obuke i kolektivno pregovaraju o korišćenju fondova i o savetima zvaničnih agencija.	Jak naglasak je na formalnoj obuci. Drugi oblici učenja na radnom mestu zahtevaju više pažnje, ali je to otežano delovanjem sistema doprinosa, kao i jedinstvenom organizacijom i menadžmentom francuskih firmi.
saD Sistem vođen potražnjom tržišta rada sa federalnim finansiranjem. Federalno zakonodavstvo pokušava da stimuliše obuku u cilju boljeg zadovoljenja potreba tržišta.	Partnerstvo između Odbora za investiranje u radnu snagu, finansiranih od strane države, i lokalnih vlada na nivou federalne države, kao i između poslodavaca i radničkih sindikata na nivou kompanije.	Prepušteno je inicijativi poslodavaca. Radna praksa visokog učinka, kao i značajna kultura samo-razvoja, stimulišu inovacije i neke primere najbolje svetske prakse.
uk Sistem vođen tržištem sa državnim finansiranjem da bi se pomogle specijalne grupe. Zakonodavstvo je pokušalo da stimuliše obuku da potpuni zadovolji potrebe tržišta.	Novi pokušaj partnerstva između državno finansiranog Saveta za učenje i veštine i poslodavaca, sindikata, obrazovnih radnika i agencija za regionalni razvoj. U okviru kompanija obično je determinisano od strane poslodavaca, iako su sindikati počeli da zahtevaju učešće.	Odgovornost je na poslodavcu i pojedincima. U poslednje vreme, naglasak je stavljan na formalnu obuku i akreditovane kvalifikacije, čiji kvalitet i menadžment, nacionalno finansiranje i standardi sada pokušavaju da budu poboljšani. Uvođenje prakse rada orjentisanog ka visokom učinku u organizacijama dovodi do većeg interesovanja za procese učenja na radnom mestu.
japan Izuzetno centralizovan sistem državnog obrazovanja, koji postavlja visoke standarde i pruža široko obrazovnje na koji poslodavci mogu da nadgrade obuku i razvoj, koja je skrojena po meri potreba i ciljeva kompanije.	Linijski menadžment, a ne funkcija obuke, je glavni partner u razvoju zaposlenih. Japanske kompanije su umetnute u šire ekonomske, strukturne i kulturne sisteme. Interno ih karakteriše integracija svih poslovnih i strategija ljudskih resursa i njihova zajedničkom strateškom cilju. Preferirana strategija je da se zaposle dobro obrazovani radnici i da se razvije interno tržište rada i sistem karijere. Japanska duboka recesija sada ugrožava ovaj model.	Menadžeri su odgovorni za stvaranje kulture učenja, a od zaposlenih se očekuje da budu aktivni u svom sopstvenom razvoju. Akcenat se stavlja na kontinuiranu obuku, strateški fokusirano grupno učenje i stvaranje znanja kao sastavnog dela svakodnevnog rada. Ukorenjena stabilnost i manjak mobilnosti radnika znači da su organizacije efektivne 'socijalne posude' u kojima se akumulira individualno i kolektivno tacično znanje.

izvor: Harrison, R. i Kessels, J. (2003).