

CENTAR ZA CJELOŽIVOTNO UČENJE U SEKTORU POLJOPRIVREDNE I PREHRAMBENE INDUSTRIJE

Uvod

Obrazovanje je jedan od glavnih čimbenika važnih za stvaranje suvremenih gospodarstava temeljenih na znanju.

U dinamičnom globalnom okruženju koje karakterizira razvoj novih tehnologija i novih mikro poslovnih subjekata, u kojem se povećava radni vijek radnika što uvjetuje potrebu kontinuiranog obrazovanja i povećanja kompetencija radnika, potrebno je suradnjom poslodavca i sindikata te obrazovnih ustanova osigurati prilagodljivost i mobilnost svakog pojedinca zahtjevima tržišta rada.

Europski parlament smatra da je u današnjim modernim vremenima osnovni problem europskog tržišta rada nedovoljna ponuda kvalificirane i prilagodljive radne snage u konkurentnim i inovativnim poduzećima .

Republika Hrvatska je još daleko od mnogih zemalja EU po trendovima kretanja na tržištu rada i obrazovanju. Nužna su veća ulaganja i osmišljene aktivnosti uz sudjelovanje socijalnih partnera u području obrazovanja i osposobljavanja postojećih i budućih generacija.

Cjeloživotno učenje i posebno obrazovanje odraslih treba omogućiti da se broj uključenih osoba sa sadašnjih 2 posto u Republici Hrvatskoj podigne na razinu prosjeka od 9,1 posto koliko iznosi u Europskoj uniji.

To je moguće postići fleksibilnim programima usklađenim s potrebama konkretnog posla koji pojedinac treba obavljati, razvojem on-line učenja te je na takv način moguće osigurati povećanje broja osoba koje aktivno uče uz rad, razvijaju nova znanja i vještine, stvaraju dodatnu vrijednost svojim sadašnjim poslodavcima , te istovremeno povećavaju mogućnost svoje veće zapošljivosti i konkurentnosti na tržištu rada.

Obrazovanje i osposobljavanje radnika povećavaju produktivnost rada. Dobro obrazovana i osposobljena radna snaga važna je konkurentna prednost. Kreatori ekonomske politike EU shvatili su da je jedini način da uspiju biti konkurentan uz posjedovanje visoko obrazovane radne snage i prilagodljivih kompanija. Zato osnovu novog koncepta politika zapošljavanja EU čini sustav cjeloživotnog učenja , koji je nužno bez odlaganja primijeniti i u Republici Hrvatskoj.

Ciljevi osnivanja Centra

Cjeloživotno učenje radnika u sektoru poljoprivredne i prehrambene industrije je zajednička odgovornost socijalnih partnera ; poslodavaca i sindikata jer su zajednički ciljevi:

- Dati učinkovit i specifičan doprinos ostvarivanju cjeloživotnog učenja u kontekstu strateških dokumenata EU,
- Promicati razvijanje kompetencija i stjecanje kvalifikacija kao zajednički interes i poduzeća i radnika u svakom poduzeću i na razini RH,
- Potvrditi zajedničku odgovornost socijalnih partnera na svim razinama za razvijanje kompetencija i promicanje međusobne suradnje,
- Potvrditi širu dimenziju izazova, koji upućuje na bolju suradnju i povezivanje s određenim institucijama za obuku radnika ,
- Svako poduzeće se brine za razvoj kompetencija svojih radnika koje su ključne za uspjeh poslovanja,
- Svaki radnik se brine za razvoj vlastitih kompetencija koje su ključne za upravljanje njenim/njegovim radnim životom,
- Država i jedinice lokalne samouprave podržavaju prilike koje su u interesu konkurentnosti i socijalne kohezije.

Socijalni partneri u sektoru poljoprivrede i prehrambene industrije polaze od činjenice da cjeloživotno razvijanje kompetencija ovisi o provedbi četiri prioriteta:

1. Utvrđivanje i predviđanje potreba za kompetencijama i kvalifikacijama

1.1. Utvrđivanje kompetencija na razini poduzeća mora postati osnova politika upravljanja ljudskim resursima koje obuhvaćaju sve radnike u poduzeću te je to tema sveobuhvatnog socijalnog dijaloga :

- najviša razina uprave odgovorna je za odlučivanje o planu razvoja svih kompetencija potrebnih za uspjeh poslovne strategije poduzeća,
- definiranje i odgovaranje na potrebe za kompetencijama zahtjeva zajedničke napore poslodavaca i radnika ,
- individualni planovi razvijanja kompetencija podloga su za zajedničke napore u razvijanju kompetencija radnika,
- za uspjeh je važno i razvijanje učećeg okruženja ,pri čemu profesionalci i manageri imaju ključnu ulogu.

1.2. Na sektorskoj razini zajednička analiza potreba za kompetencijama i razvijanja strukovnih i profesionalnih kvalifikacija je prioritet u odnosu na uloge za:

- mlade u kontekstu usmjeravanja njihovih karijera i njihove integracije u radni život,
- zaposlenike u upravljanju njihovim karijerama i njihovom sposobnošću da ostanu zaposleni,
- one koji traže posao ,s obzirom na razvoj prilika na tržištu rada,
- poduzeća, u smislu njihove konkurentnosti.

Da bi se u praksi provelo utvrđivanje i planiranje cjeloživotnog učenja potrebno je :

- kroz partnerstvo ostvariti suradnju s obrazovnom ustanovom; u ovom projektu to je Obrazovna grupa Zrinski koja može pružiti uslugu obrazovanja i obuku na svim razinama.

-

2. Priznavanje i vrednovanje kompetencija i kvalifikacija

Nužno je kako bi:

- svaki radnik bio svjestan i kako bi ga se poticalo na razvijanje njenih/njegovih kompetencija u toku njenog/njegovog radnog vijeka,
- svako poduzeće imalo alate za bolje utvrđivanje i upravljanje kompetencijama u poduzeću.

Zato je potrebno poboljšati transparentnost i prenosivost kompetencija, kako za radnika tako i za poduzeće, s ciljem olakšane geografske i prostorne mobilnosti i povećanja učinkovitosti tržišta rada:

- razvijanjem priznavanja i vrednovanja kompetencija,
- osiguravanjem sustava za prijenos kvalifikacija,
- utvrđivanjem mogućih poveznica i komplementarnosti s priznatim diplomama.

3. Informiranje, potpora i usmjeravanje

U promicanju kulture cjeloživotnog učenja, socijalni partneri moraju odigrati ključnu ulogu u informiranju, podupiranju i savjetovanju svojih članova. Kako bi i radnici i poduzeća mogli provoditi strategiju razvoja kompetencija potrebno je svakom radniku i svakom poduzeću omogućiti pristup potrebnim informacijama i savjetima te razvijati ponude programa koja će im omogućiti potporu u njihovim izborima vezanim za učenje, te prilagodbu sadržaja kompetencijama koje su ranije razvili.

4. Odgovarajući resursi

Socijalni partneri imaju zajedničku odgovornost za mobiliziranje i optimiziranje resursa.

Mobiliziranje resursa za cjeloživotno razvijanje kompetencija je prioritet poduzeća, zaposlenika i javnih institucija kako bi se razvijale ključne kompetencije radnika, kako bi zaposleni imao konkretnu ulogu u vlastitom razvoju i kako bi se promovirala integracija tržišta rada.

Aktivnosti Centra za cjeloživotno učenje u sektoru poljoprivredne i prehrambene industrije bit će usmjerene na osiguranje znanja, vještina i kompetencija potrebnih za primjenu u radnim aktivnostima u sadašnjem i budućem razdoblju, kao i za obrazovanje iz područja razvoja industrijske demokracije u radnom okružju (informiranje, savjetovanje, suodlučivanje), unapređenja socijalnog dijaloga i partnerstva, mirnog rješavanja radnih sporova putem medijacije i dr.

Razlozi za osnivanje i djelatnost Centra

Poduzeća moraju sve brže i brže prilagođavati svoje strukture kako bi ostala konkurentna.

Unapređenje i razvoj ljudskih potencijala moguće je postići korištenjem različitih i inovativnih metoda obrazovanja na radnom mjestu i s radnog mjesta .

Povećanjem ulaganja u obrazovanje zaposlenih i povećanje broja uključenih radnika u različite programe može doprinijeti i sigurnosti kao strateškom dijelu dokumenta EU i inicijative poput Europa 2020.

Intenzivno korištenje timskog rada, smanjivanje hijerarhijskih razlika, prijenos odgovornosti kao i sve učestalije istovremeno obavljanje zadataka dovode do rasta organizacija.

Sposobnost organizacija da identificiraju ključne kompetencije ,prepoznaju ih i potiču njihov razvoj kod svih zaposlenika predstavljaju temelj novih konkurentnih strategija. Ovakav pristup poduzećima omogućava zadovoljavanje očekivanja njihovih potrošača i korisnika usluga, a radnicima poboljšavanje vlastite zapošljivosti i izgleda za karijeru.

U kontekstu tehnološkog razvoja i diversifikacije radnih odnosa i organizacije rada, radnici se suočavaju s većom mobilnošću, kako unutar tako i izvan poduzeća, geografskom i onom vezanom za zaposlenje te s potrebom za održavanjem i poboljšavanjem razina kompetencija i kvalifikacija.

Starenje stanovništva i socijalna očekivanja, koja su rezultat više razine obrazovanja mlađih generacija, zahtijevaju novi pristup sustavima učenja ,pri čemu se prilike pružaju svim dobnim skupinama - muškarcima i ženama, kvalificiranima i nekvalificiranima - ukoliko želimo ostvariti značajnima poboljšanja razina kompetencija i kvalifikacija. Cjeloživotno učenje doprinosi razvijanju društva koje uključuje sve, kao i promicanju jednakih prilika.

Obrazovanje ima nezamjenjivu ulogu u odgovoru na brojne izazove: ubrzanog uvođenja novih tehnologija, novih procesa, potrebe novih kompetencija, razvoja ljudskih potencijala radi postizanja gospodarskog rasta, zapošljavanja i ostvarivanja socijalnih ciljeva. Stoga, cjeloživotno učenje mora biti povezano s potrebama pojedinaca, tržišta rada, svih razina obrazovanja i društva u cjelini.

Centar za cjeloživotno učenje u Sektoru poljoprivredne i prehrambene industrije osniva se tripartitnim sporazumom između Sindikata PPDIV-a, Udruge prehrambene industrije i poljoprivrede HUP-a i Obrazovne grupe Zrinski.

Centar će osigurati poslodavcima osposobljavanje postojećih radnika s ciljem usvajanja novih znanja i vještina potrebnih za ispunjavanje poslovnih ciljeva i planova, kako bi se uz to smanjio rizik otpuštanja radnika, dodatni troškovi za isplatu njihovih otpremnina i posljedično njihova dugotrajna nezaposlenost, egzistencijalna ugroženost i pritisak na socijalne fondove.

Centar će na osnovu iskazanih planova i potreba poslodavaca i suradnje sa sindikatom u sektoru izrađivati programe stručnog osposobljavanja i usavršavanja osiguravajući konkurentnost poduzeća i zapošljivost radnika .

U svrhu osiguranja kvalitete programa osposobljavanja i usavršavanja Centar će primjenjivati Hrvatski kvalifikacijski okvir kako bi se stečena znanja mogla verificirati .

U slučajevima iskazivanja viška radnika (individualnog ili grupnog) putem Centra utvrditi će mogućnosti njihove zapošljivosti u drugim oblicima rada uz ocjenu potrebnog usavršavanja, osposobljavanja ili prekvalifikacije te stručnu potporu u slučaju samozapošljavanja.

Aktivnosti Centra

- Razvijati akreditirane programe osposobljavanja i usavršavanja za nova visokotehnološka znanja vještine
- Razvijati i organizirati on-line učenje kao fleksibilan dio programa cjeloživotnog učenja
- Razraditi specifične prioritetne programe obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na temelju dogovorenih kompetencija i ishoda učenja za postojeće i nove potencijalne poduzetnike u sektoru
- Organizirati radne skupine za analizu kompetencija i pripremiti standarde za odabrana sektorska zanimanja u suradnji s nadležnim ministarstvom i uz financiranje iz fondova EU i domaćih izvora
- Putem OGZ Zrinski prijaviti projekte za financiranje izrade standarda kvalifikacija i novih obrazovnih programa za redovno obrazovanje, usavršavanje ili osposobljavanje
- Analizirati interese i mogućnosti pojedinaca ,informirati, stručno i profesionalno usmjeravati pojedince u razvoju njihove karijere
- Omogućiti nakon završetka strukovnog obrazovanja nastavak usavršavanja i osposobljavanja kroz programe koji trebaju pružiti mogućnost stjecanja kompetencija važnih za daljnji profesionalni razvoj pojedinca, kao i porast znanja i inovativnosti društva
- Omogućiti da se nakon inicijalnog strukovnog obrazovanja otvori mogućnost napretka pojedinca u daljnjem posebice visokom obrazovanju
- Vrednovati znanja radnika u odnosu na kompetencije prema zahtjevu radnog mjesta i izrađivati programe osposobljavanja za one osobe koje ne zadovoljavaju standard
- Osigurati akreditaciju ustanove OGZ Zrinski za provedbu postupka priznavanja kvalifikacija onim radnicima s radnim iskustvom koji posjeduju sve potrebne kompetencije, a nemaju formalne kvalifikacije u procesu vrednovanja znanja stečenog informalnim i neformalnim oblicima učenja
- Organizirati kvalitetni praktični rad učenika i studenata kako bi za vrijeme školovanja stekli potrebna znanja i praktične vještine

- Organizirati osposobljavanje savjetnika i mentora za vođenje učenika, studenata i pripravnika tijekom obavljanja prakse na radnom mjestu
- Organizirati programe osposobljavanja i treninga za različite polaznike od managmenta do neposrednih izvršitelja pojedinih radnih zadataka radi stjecanja specifičnih znanja
- U suradnji s poslodavcima u sektoru izvršiti će se analiza i evidencija kapaciteta (laboratoriji, radionice, praktikumi i sl.), objediniti takve centre kompetentnosti po srodnim područjima kako bi se isti koristili za programe cjeloživotnog učenja za nastavnike i radnike, edukativne i certifikacijske aktivnosti
- Pripremati projekte za financiranje aktivnosti kojima se unapređuje razvoj sektora od znanstvenih istraživanja, prekogranične suradnje ,restrukturiranja, osposobljavanja i dr.
- Ostvarivati suradnju s Područnim službama HZZ, Savjetodavnim vijećima pri PS HZZ, Lokalnim partnerstvima za zapošljavanje, poduzetničkom centrima, poduzetničkim inkubatorima, razvojnim agencijama, lokalnim GSV-ovima
- Pomoć i suradnja uz uključivanje svih relevantnih čimbenika prilikom restrukturiranja pojedinih kompanija s ciljem dodatne obuke i alternativnog zapošljavanja radnika koji su iskazani kao višak
- Organizacija savjetovanja o primjeni propisa iz područja rada, mirovinskog osiguranja, profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom
- Organizacija seminara i stručne konzultantske pomoći radničkim vijećima, povjerenicima radnika za zaštitu na radu i predstavnicima radnika u nadzornim tijelima poslodavca
- Organizacija predstavljanja sektora te organizacije sindikata i poslodavaca polaznicima srednjih škola, fakulteta i visokih učilišta
- Informiranje i stručna pomoć pri korištenju sredstava Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja i Aktivnih mjera politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i drugih poticajnih sredstava
- Ostvarivanje suradnje s jedinicama lokalne odnosno regionalne samouprave na području razvoja zadrugarstva, socijalnog poduzetništva i poticanja zapošljavanja
- Iniciranje optimalnog modela financijskih poticaja pojedinaca i poslodavaca za sudjelovanje u programima cjeloživotnog učenja
- Priprema analiza i prijedloga s ciljem porasta usklađenosti postojeće ponude rada i potreba na tržištu rada

Način ostvarivanja pojedinih aktivnosti

U cilju planiranja i usklađivanja pojedinih aktivnosti osnovati će se programski savjet u koji će svaka strana imenovati po tri predstavnika.

Programske i financijske obveze regulirati će se posebnim ugovorima o izvođenju obrazovnih, znanstveno-istraživačkih, stručnih projekata te drugih poslovnih aktivnosti od interesa za partnere u cjeloživotnom učenju u sektoru poljoprivrede i prehrambene industrije .