

## ШТА ПОДСТИЧЕ ПОСЛОДАВЦЕ НА УЧЕШЋЕ?<sup>1</sup>

Послодавци учествују у програмима учења кроз рад из неколико разлога. Један од очигледних разлога, који важи за све врсте програма, јесте тај да они знају за програме и свесни су њихове користи. Ако не знају за програме, они неће ни учествовати у њима. Тиме се наглашава значај подизања свести, маркетинга и комуникације у којима организације послодаваца, синдикати и владе треба да учествују. Маркетинг програма учења кроз рад усмерен према малим и средњим предузећима, која су обично најмање упућена у њих, од посебне је важности.

Разлози учешћа могу зависити од природе програма и његовог квалитета. Примера ради, у програмима као што су стицање радног искуства и неплаћена радна пракса, где неплаћени ученици накратко долазе у контакт с радном средином, послодавци често учествују како би вршили селекцију ученика на обуци и проверавали колико им они одговарају као будући запослени, или пак да покажу како су примерни чланови заједнице или своје индустрије, с тим да не очекују да им то донесе велику директну корист за пословање предузећа.

Програми као што је практиковање (енгл. *apprenticeship*), које предвиђа свеобухватну обуку током дужег периода, могу обезбедити директније пословне бенефите.

- Практиковање може на економичнији начин задовољити специфичне потребе за вештинама у предузећу него што се то постиже ангажовањем квалификованих радника преко тржишта рада, будући да практиканти који су стекли праксу у датом предузећу и упознати су са специфичним потребама пословања могу постати продуктивнији за краће време него радници који су ангажовани споља.
- Оне могу бити трошковно неутралне или чак произвести нето добит када продуктивни допринос практиканта компензује или премашује трошкове обуке које плаћа фирма. Да би фирме могле да поврате трошкове обуке за време обуке, потребно је да се испуне следећи услови.
  - Практиканти треба да се што раније укључују у процесе продуктивног рада којима се развијају признате стручне вештине. То изискује пажљиву селекцију квалитетних практиканата како би мотивисаност била на високом нивоу а стопа напуштања праксе остала ниска (то је лакше када се спроводи ефикасна професионална оријентација за потенцијалне практиканте). Неопходна је висококвалитетна обука на радном месту како би практиканти брзо развили потребне вештине. Поред тога, од фирме се захтева велико улагање у обуку.
  - Плате практиканата (или нето трошкови за плате ако постоје државне субвенције) треба да буду релативно ниске у односу на плате квалификованих радника. Међутим, да би се избегло искоришћавање практиканата само као јефтине радне снаге, кључно је да висок квалитет обуке и будућа корист од њихових вештина компензују нижа примања за време обуке.

---

<sup>1</sup> Извод из публикације *Work-based Learning, a handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries*, European Training Foundation, 2014

Такви програми стварају квалификоване раднике који касније могу напредовати на важније положаје у фирми и који могу задовољити будуће потребе фирме за квалификованим радницима.

- Практиковање може смањити флукуацију радне снаге будући да су већи изгледи да практиканти који су стекли обуку у некој компанији у њој и остану.
- Оно омогућава практикантима да усвоје скуп вредности које гаји компанија, што је важно када практиканти остају у компанији после обуке.

Мала и средња предузећа доминантна су на тржишту рада у многим партнерским земљама ЕТФ-а. Способност стицања нето финансијске користи током периода обуке може бити нарочито важно за мала и средња предузећа јер она имају мање могућности од великих фирми да задрже свршене практиканте као квалификоване раднике. Мреже за обуку представљају један од начина да се малим предузећима умање трошкови обуке па се тако и увећава њихова спремност за обучавање практиканата.