

ДЕЯКІ ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ З ІНВЕСТУВАННЯМ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Н. М. Ванярчук,

канд. юрид. наук, старший науковий

співробітник НДІ правового забезпечення

інноваційного розвитку НАПрН України

У статті досліджуються питання, пов'язані з інвестуванням у людський капітал. Внесено пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства у цій царині.

Ключові слова: працівник, роботодавець, інвестування, людський капітал, перепідготовка, підвищення класифікації.

Економіка будь-якої держави безпосередньо залежить від стану ринку праці, оскільки одним з основних чинників економічного зростання завжди є наявність людських ресурсів, які на високому професійному та інтелектуальному рівні вирішуватимуть поставлені перед ними завдання виробничого характеру. Слід відзначити, що на сучасному етапі економічного розвитку України проблема правового регулювання професійного зростання працівників є актуальною і має важливе практичне значення, але через незрозумілі причини, ця проблема є однією з найменш досліджених у науці трудового права.

Цьому питанню в своїх працях приділяли увагу такі відомі вчені в царині трудового права, як М. Г. Александров, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіна, Л. Ю. Бугров, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, Л. І. Лазор, О. І. Процевський, Г. І. Чанншева, О. М. Ярошенко та ін.

Підвищення професіоналізму, вироблення лідерських якостей та інших важливих компетенцій є стратегічними завданнями вітчизняних підприємств,

оскільки більшість із них відчуває нестачу у висококваліфікованих кадрах. Виконання цих завдань вимагає певних матеріальних вкладень – інвестицій у розвиток персоналу, тобто цілеспрямованого вкладення коштів у сфери, які забезпечують поліпшення якісних параметрів людини, а саме: (а) його робочої сили, тобто рівня освіченості, (б) розвитку інтелекту, творчого потенціалу, фізичного та психічного здоров'я, (в) системи мотивації, (г) ціннісних установок тощо.

На думку Д. Чернейко, тільки стійке відтворення людського капіталу здатне забезпечити перехід країни в постіндустріальну стадію розвитку [1].

Основними видами інвестицій у людину, з погляду деяких науковців, є: (а) освіта, (б) виробнича підготовка, (в) охорона здоров'я, (г) міграція, (ґ) пошук інформації на ринку, (д) народження та виховання дітей. Ці інвестиції мають специфічні риси, нетипові для інших форм нагромадження капіталу, а саме:

– ефективність інвестицій у людський капітал прямо залежить від майбутнього терміну його використання. Цим пояснюється, чому його формування вигідніше здійснювати в початковий період життя людини;

– людський капітал схильний до зношування з «оберненим знаком»: із використання його цінність і обсяг не убувають, а збільшуються. Мова йде про накопичення досвіду: зрілий працівник, чий людський капітал використовувався багато років, продуктивніше новачка;

– із накопичення людського капіталу його прибутковість може зростати, а не знижуватися (як це характерно для фізичного капіталу). Освіта підвищує ефективність людини не тільки як працівника, а й учня, тобто прискорює й полегшує процес подальшого накопичення знань і навичок;

– передавання людського капіталу може здійснюватися неформальними шляхами, в процесі спільної діяльності його носіїв (наприклад, від працівників більш кваліфікованих до менш кваліфікованих);

– наявний людський капітал є ключовим ресурсом при його відтворенні в наступному поколінні (встановлено, наприклад, що рівень

освіти матері є найважливішим чинником, що визначає майбутній рівень освіти дітей) [2, с. 5].

Автори підручника «Курс порівняльного трудового права» наголошують, що важливим напрямком соціалізації норм трудового права є встановлення обов'язку роботодавця вкладати ресурси в розвиток людини, яка працює на виробництві. Вкладення капіталу в «людський фактор» дозволяє очікувати більш результативної роботи працівників. Цей напрямок соціалізації норм трудового права вже знаходить своє виявлення в країнах із ринковою економікою. Необхідність саме такої спрямованості норм трудового права цілком корелюється із завданнями сучасної соціальної держави. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві має стати безумовною складовою змісту норм трудового права [3, с. 456].

Інтенсивність розвитку науки й техніки, інноваційні процеси, що відбуваються в усіх сферах суспільного життя, спричиняють гостру необхідність у відповідній кількості висококваліфікованих працівників. Однак відносини у сфері підвищення кваліфікації та перепідготовки останніх наразі недостатньо врегульовані чинним законодавством. Застарілість нормативного матеріалу в означеній сфері істотно звужує можливість працівників отримати високий рівень професійної підготовки й зайвий раз актуалізує розгляд питань, присвячених підвищенню кваліфікації та перепідготовці, і вказує на необхідність якнайшвидшого їх розв'язання.

На сьогодні найбільш вагомою статтею витрат на персонал є інвестиції, спрямовані на підвищення кваліфікації та перепідготовку працівників. Мінливі технології виробництва, підвищення ступеня інформатизації, освоєння нових продуктів і послуг, жорсткі умови ринку, конкуренція – всі ці фактори потребують постійного вдосконалення знань та навичок своїх працівників. Звичайно, роботодавці будуть інвестувати кошти в персонал тільки в умовах справедливого обґрунтування економічної ефективності

інвестицій, а саме при досить високому рівні окупності та низькому рівні ризику.

Відповідно до Конвенції МОП № 142 про розвиток людських ресурсів 1975 р. [4], Україна зобов'язана розробляти й удосконалювати відкриті, гнучкі й такі, що доповнюють одна одну, системи загальної та професійно-технічної освіти, шкільної й професійної орієнтації та професійної підготовки, незалежно від того, здійснюється така діяльність у системі формальної освіти чи поза нею, розширювати, пристосовувати й гармонізувати свої системи професійної підготовки для того, щоб вони відповідали потребам молодих людей і дорослих у здобутті професійної підготовки протягом їх життя, у всіх секторах економіки, галузях економічної діяльності та на всіх рівнях кваліфікації та відповідальності.

Після розпаду СРСР і набуття Україною незалежності єдина державна система підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів перестала відповідати новим економічним умовам і поступово втратила властиву їй раніше стрункість і цілісність як у підготовці належних кадрів, так і в нормативних актах, що забезпечували гарантійні й компенсаційні виплати працівникам. Питання підвищення кваліфікації працівників перейшли в основному на локальний рівень правового регулювання й стали договірними. Поступово слабшали гарантії щодо реалізації працівниками права на безкоштовне підвищення кваліфікації. У сфері державних інтересів залишилися тільки питання підвищення кваліфікації державних службовців, безробітних громадян та осіб, які шукають роботу, а також працівників, чия професійна діяльність є суспільно значущою або небезпечною [5].

Перехідний період від однієї системи суспільно-економічних стосунків до іншої завжди пов'язаний із великими труднощами. Специфіка психологічних проблем сучасного періоду визначається необхідністю освоєння нового соціально-економічного й професійного досвіду. З одного боку, нові професії, що з'явилися у зв'язку з переходом до ринкової економіки, не мають ще коренів у професійній культурі нашого суспільства,

з другого, – відбувається хворобливий процес ламання стереотипів традиційних форм професіоналізації, які також зазнають змін у сучасних умовах.

Професіоналізм належить до найважливіших показників якості робочої сили. Характерною ознакою професіоналізму працівників виступають спеціальні знання, уміння й навички, якими повинен володіти працівник для успішного виконання виробничих завдань, що відповідають його кваліфікації. При цьому вміння визначаються насамперед здатністю використовувати в роботі різноманітні технічні засоби, навички – успішністю та швидкістю виконання роботи, а рівень спеціальних знань – відповідною освітою та виробничим досвідом. Адже від якості виконуваної роботи, професіоналізму працівника залежить не лише економічне благополуччя країни в цілому, а й матеріальний добробут кожного окремого працівника, бо гідне та належне працевлаштування надає останньому більше можливостей для досягнення ним певного соціального становища.

Чинний на сьогодні Кодекс законів про працю не містить чітких приписів щодо підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів. Нині прийнята й діє значна кількість нормативних актів різного рівня й галузевої належності, в яких містяться норми, що регламентують процес підвищення кваліфікації. Проте часто ці акти не узгоджуються між собою, багато в чому суперечать один одному, не містять єдиних підходів у вирішенні принципових положень, що стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців, а також не відбивають основних тенденцій ринкової економіки. Ці недоліки знижують ефективність трудового законодавства, ускладнюють правозастосовну діяльність кадрових служб і служб управління персоналом, що зумовлює потребу в поглибленому аналізі всієї нормативної бази, яка впорядковує відносини з підвищення кваліфікації, з метою її подальшого вдосконалення.

Вважаємо за необхідне в новому Трудовому кодексі України прямо передбачити обов'язок працівника підвищувати кваліфікацію або ж

проходити перепідготовку. Відмову працівника без поважних причин від підвищення кваліфікації та перепідготовки необхідно розцінювати як порушення трудової дисципліни. Працівникам, які успішно й старанно виконують свої службові обов'язки, варто надати можливість вибору форми підвищення кваліфікації та перепідготовки.

При цьому необхідно зазначити, що ні Кодекс законів про працю [6], ні проект Трудового кодексу України [7] не дають легального визначення термінів «перепідготовка» та «підвищення кваліфікації працівників», хоча визначення їх подано в інших нормативних актах.

Так, згідно зі ст. 3 Закону України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 р. підвищення кваліфікації робітників – це професійно-технічне навчання, що дає можливість розширювати й поглиблювати раніше одержані професійні знання, уміння й навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг [8]. Підвищення кваліфікації керівників підприємств відповідно до п. 3 Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і п. 6 Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій [9] – це навчання з метою оновлення й удосконалення знань і вмінь, потрібних для здійснення ефективного управління підприємством і вдосконалення його діяльності. Отже, підвищення кваліфікації – це будь-яке навчання, яке спрямоване на вдосконалення й розвиток знань, умінь і навичок якого-небудь конкретного типу діяльності, потреба в якому зумовлена насамперед як постійною зміною завдань, що стоять перед працівниками, умовами праці, пов'язаними з удосконаленням засобів виробництва, так і кар'єрним ростом.

Згідно зі ст. 10 Закону України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р. перепідготовка становить собою отримання іншої спеціальності на підставі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня й практичного досвіду [10]. Перепідготовка робітників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння ними іншою професією (ст. 3 Закону України

«Про професійно-технічну освіту»). Отже, перепідготовка – це отримання нової спеціальної освіти для оперативного забезпечення кадрами новітніх напрямків науково-технічного й соціального прогресу, а також переміщення кадрів із застарілих сфер діяльності в сучасні.

На сьогодні чинне трудове законодавство з професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та атестації потребує ретельного перегляду та вдосконалення. Україна потребує такої законодавчої бази щодо правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, яка буде сприяти відновленню та формуванню якісного трудового потенціалу країни, шляхом всебічного професійного розвитку кожного окремого працівника. При цьому головна роль у реалізації запропонованих змін повинна бути відведена державі.

Значення підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників полягає, насамперед, у тому, що:

- створюється можливість досягнення спільних інтересів між працівником та роботодавцем;
- зменшується кількість працівників, які звільняються;
- постійне підвищення кваліфікаційного рівня дає одним працівникам перевагу над іншими під час атестації та більші можливості обійняти вищу посаду;
- впливає на розмір оплати праці;
- є важливим стимулом кар'єрного просування.

Учені всього світу вважають, що наявність висококваліфікованої робочої сили є одним із найважливіших факторів підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції. При цьому підвищення інтелектуального потенціалу трудових ресурсів – один із головних напрямів соціальної еволюції сучасного суспільства, що набуває величезного загальнодержавного та глобального значення.

Розвинені країни світу вкладають значні кошти в професійну освіту й підвищення кваліфікації кадрів. Ці витрати постійно зростають. У цих

державих питання професійного зростання працівників має загальнодержавний характер, бо висока кваліфікованість останніх є головним інструментом для розвитку економіки зарубіжних країн. Їх активна участь проявляється в різноманітних програмах державного характеру, метою яких є підвищення кваліфікації всіх працівників. Крім того, для працівників, що постійно розвиваються, створено всі умови для професійного зростання.

Україна ж значно поступається за рівнем розвитку людського капіталу розвиненим державам. Це проявляється передусім у низькій якості життя, недостатньому фінансуванні людського розвитку за рахунок усіх джерел (держави, домогосподарств, підприємств), втраті позицій у розвитку людського потенціалу країни. Підприємства нашої держави значно скоротили вкладання коштів у професійну освіту. При тому, що такі інвестиції зменшилися й по лінії держави, Україні важко розраховувати на високу конкурентоспроможність як багатьох видів її продукції, так і робочої сили. Слід урахувати й те, що складність праці постійно зростає, тому скорочення інвестування в професіоналізм прогресивно поглиблює відставання якості робочої сили від дедалі більшої складності праці.

Хоча в той же час необхідно відзначити, що на сьогодні в Україні простежуються деякі позитивні зміни стосовно розвитку системи підвищення кваліфікації, але вони відбуваються дуже повільно. Це пов'язано насамперед із затримкою прийняття Трудового кодексу, з відсутністю кроків до вдосконалення системи визначення та підтвердження професійної компетентності працівників, неврегульованістю проведення атестації, з проблемами в партнерстві між навчальними закладами й підприємствами, з відставанням професійно-технічної освіти від сучасних технологій і науки тощо. Всі ці труднощі викликані проблемами, що існують в економіці країни.

Слід також звернути увагу на роль, яка відведена державі щодо вдосконалення форм професійного зростання працівників. Держава повинна брати активну участь у регулюванні навчання протягом усього життя, створювати всі необхідні умови для всебічного розвитку людини,

здійснювати підтримку підприємств, організацій та установ, щоб останні були зацікавлені робити інвестиції в підвищення професійного рівня своїх працівників, удосконалювати систему отримання освіти (професійно-технічної, вищої, післядипломної та ін.).

ЛІТЕРАТУРА:

1. Чернейко Д. Прогноз воспроизводства человеческого капитала – необходимый элемент экономической стратегии [Текст] / Д. Чернейко // Человек и труд. – 2001. – № 3. – С. 26–32.
2. Капелюшников Р. И. Человеческий капитал России – проблемы реабилитации [Текст] / Р. И. Капелюшников, И. М. Алабегова, Т. Г. Леонова, Р. Г. Емцов // Общество и экономика. – 1993. – № 9–10. – С. 3–14.
3. Курс порівняльного трудового права [Текст] : підручн. / М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, А. М. Соцький, В. І. Щербина; за ред. А. Р. Мацюка. – Х. : Ніканова, 2011. – 980 с.
4. Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142 [Текст] : прийнята на 60-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 4 червня 1975 р. Конвенцію ратифіковано Указом Президії Верховної Ради УРСР від 03.05.1979 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999, Т. II. – Міжнародне бюро праці, Женева
5. Новикова Н. В. Правовое регулирование отношений по повышению квалификации работников в России: История и современность [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право, правосоциальное обеспечение» / Н. В. Новикова. – Пермь, 2007. – 20 с.
6. Кодекс законів про працю України [Текст]: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
7. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 02.04.2012 р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws> – Заголовок з екрана.
8. Про професійно-технічну освіту [Текст]: Закон України від 10.02.1998 р., № 103/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 32. – Ст. 215.

9. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій від 08.02.1997 р., № 167 [Текст] // Офіц. вісник України. – 1997. – № 7. – Ст. 57.

10. Про вищу освіту [Текст]: Закон України від 17.01.2002 р., № 2984-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – № 20. – Ст. 134.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ИНВЕСТИРОВАНИЕМ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Вапнярчук Н. Н.

В статье исследуются вопросы, связанные с инвестированием в человеческий капитал. Внесены предложения по совершенствованию трудового законодательства в этой области.

Ключевые слова: работник, работодатель, инвестирования, человеческий капитал, переподготовка, повышение классификации.

SOME QUESTIONS RELATED WITH INVESTING IN HUMAN CAPITAL

Vapnyarchuk N.M.

This study examines the role of investing in human capital. The author explores the significance of the professionalism as one of the most important indicators of the quality of labor. According to the article the essential features of professionalism are the special knowledge, skills and abilities that should have an employee to successfully perform his tasks corresponding to his qualifications. The author pointed out that abilities determined primarily by the ability to use it in the various technical tools, skills – by success and speed of performance and the level of knowledge – by relevant education and work experience. Valid Labor Code does not provide explicit instructions on training, retraining and advanced training. The author goes on to report about legal framework of the employee training. There are a large number of regulatory acts in different levels in this sphere. However, often these acts are not consistent with each other, they are in many ways contradictory. They do not contain common approaches in addressing the key provisions relating to the rights and interests of employee and employers, nor do reflect the main trends of the market economy. At present, valid labor legislation in training, retraining, advanced training and certification requires a thorough review and improvement. Ukraine needs new legislation of labor relationship in order to promote recovery and formation of high-quality employment potential through comprehensive professional