

Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців

Т. ПЕТРОВА,
кандидат економічних наук
Міністерство праці та соціальної політики України

Стаття присвячена питанням державного регулювання якості робочої сили шляхом професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на виробництві, зокрема через розроблення механізмів стимулювання заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників. У статті аналізується ситуація, яка склалася у сфері професійного навчання на виробництві в Україні, зарубіжний досвід з цієї проблематики, подаються Рекомендації щодо стимулювання працівників, які підвищують свою кваліфікацію та Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників, що розроблені Міністерством праці та соціальної політики України.

Стаття посвячена вопросам государственного регулирования качества рабочей силы путем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на производстве, в частности, при помощи механизмов стимулирования заинтересованности работодателей в повышении профессионального уровня работников. В статье анализируется ситуация, сложившаяся в сфере профессионального обучения на производстве в Украине, зарубежный опыт по этой проблематике, презентуются Рекомендации по стимулированию работников, повышающих свою квалификацию и Рекомендации по стимулированию заинтересованности работодателей в повышении профессионального уровня работников, которые разработаны Министерством труда и социальной политики Украины.

The article is devoted to questions of government control of labour force quality with occupational training, in particular through development of mechanisms of stimulation of employers' interest in increasing of professional level of workers. The situation in the field of occupational training in Ukraine and foreign experience is analysed, Recommendations about stimulation of workers to perform occupational training and Recommendations about promotion of stimulation of employers' interest in increasing of professional level of workers are given, that were developed by Ministry of labour and social policy of Ukraine.

Ключові слова: *робоча сила, зайнятість, професійний розвиток, стимулювання.*

Я

кість робочої сили є важливою компонентою ринку праці, тому створення державою умов для розвитку системи професійного навчання кадрів протягом всього періоду трудової діяльності розглядається як першочерговий напрям державної політики зайнятості, націлений на забезпечення економіки кваліфікованою робочою силою.

Найчастіше означена сфера розглядається політиками, науковцями, фахівцями в контексті диспропорцій, у т. ч. кваліфікаційних, між попитом та пропозицією робочої сили внаслідок розбалансованих відносин між ринком праці та ринком освітніх послуг. Віддаючи належне цій актуальній проблемі, привертаємо увагу до іншого аспекту якості робочої сили — кваліфікаційного рівня працюючого населення.

Відповідно до даних Держкомстату, щорічно здобувають нові професії безпосередньо на виробництві

понад 300 тис. осіб (це більше ніж обсяги випуску кваліфікованих працівників професійно-технічними навчальними закладами), підвищують свою кваліфікацію понад 1 млн працівників. Така ситуація пов'язана не тільки з невідповідністю обсягів та напрямів підготовки робітників професійно-технічними навчальними закладами потребам роботодавців, а насамперед з тим, що стрімкий розвиток науки і техніки потребує від учасників трудових процесів постійного оновлення знань, умінь і навичок, а також з тим, що підготовка кадрів у професійно-технічних навчальних закладах здійснюється зараз за 500-ми професіями, в той час, як на виробництві їх використовується понад 5 тисяч.

Нині в Україні спостерігається позитивна тенденція щодо підвищення якості робочої сили на підприємствах, в установах та організаціях. За щорічними даними Держкомстату, кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, зростає з 8,6% облікової

Таблиця 1

Стан підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві у 2006–2008 рр. в Україні*

Види навчання	2006 р.		2007 р.		2008 р.	
	тис. осіб	%**	тис. осіб	%**	тис. осіб	%**
Навчено новим професіям	302,6	2,6	310,6	2,7	290,1	2,6
Підвищили кваліфікацію	994,3	8,6	1071,2	9,2	1022,7	9,0

* Джерело: За даними Держкомстату України, форма № 6-ПВ.

** У відсотках до облікової чисельності штатних працівників.

кількості штатних працівників у 2006 р. до 9,0% у 2008 р. (табл. 1).

Питома вага охоплених підвищенням кваліфікації працівників є найвищою у Запорізькій (12,7% облікової кількості штатних працівників), Дніпропетровській (11,6%), Донецькій (11,8%), Полтавській (10,7%), Луганській (10,6%) областях. Найнижчий відсоток охоплених підвищенням кваліфікації працівників у Закарпатській області – 6,0%, Житомирській – 6,8%, Львівській – 6,5%.

Найактивніше підвищували свою кваліфікацію працівники промислових підприємств, де навчанням було охоплено 14,0% облікової кількості штатних працівників (у 2007 р. – 14,2%), транспорту та зв'язку – 12,9% (у 2007 р. – 11,8%), сфери державного управління – 10,9% (у 2007 р. – 11,5%). Недостатньо уваги приділялось підвищенню кваліфікації працівників готельного та ресторанного бізнесу, торгівлі, сільського господарства, де навчанням було охоплено 2–3% облікової чисельності штатних працівників.

Лишається також недостатньою середня по Україні періодичність підвищення кваліфікації працівників. Вона є вдвічі нижчою за нормативну, а у сільському господарстві, оптовій і роздрібній торгівлі – вдесятеро. У країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить 3–5 років, у Японії – до 1 року. Ситуація, що склалася, є свідченням того, що рівень кваліфікації значної кількості працівників у нашій країні не відповідає вимогам сучасного виробництва, а система підвищення кваліфікації потребує подальшого розвитку та удосконалення передусім на основі досвіду зарубіжних країн.

На думку аналітиків Світового банку, формування не менше 80% ВВП розвинутих країн безпосередньо залежить від якості трудового потенціалу і лише 20% ВВП визначається матеріальними умовами виробництва. Все це вимагає систематичного підвищення кваліфікаційного рівня працівників, у тому числі через професійне навчання кадрів на виробництві.

У США і країнах ЄС набула поширення ліберальна форма навчання, коли рішення про періодичність, напрями і тривалість навчання приймає пра-

цівник. Організаційна структура такого навчання передбачає існування розгорнутої мережі спеціальних агенцій, які пропонують навчальні програми, що дозволяють поєднувати роботу і навчання, оперативно реагувати на кон'юнктуру ринку праці. Таке навчання оформляється контрактами між особами, що навчаються, і суб'єктами господарювання, що надають освітні послуги. Ефективність такого навчання значною мірою залежить від ступеня державної підтримки.

У країнах Євросоюзу застосовується також система освітніх ваучерів для навчання працівників. Ваучер – це цільове виділення коштів на певні соціальні потреби людини, зокрема на освіту. Ваучер не покриває 100% вартості навчання, але компенсує щонайменше 60% вартості навчання. Перелік організацій, які можуть надавати освітні послуги за ваучером, вартість ваучера і правила його надання (врахування стажу роботи працівника, підтвердження потреби у соціальній допомозі тощо) визначає держава.

У Нідерландах практикується формування індивідуальних рахунків на навчання низькокваліфікованих працівників. Особи, які потребують підвищення кваліфікації, отримують можливість відкрити цільовий рахунок, на який нараховується субсидія, розмір якої складає 454 євро. Рахунок поповнюється підприємством та працівником, кошти з нього можуть бути витрачені лише на підвищення кваліфікації. Ставка кредиту остаточно визначається після завершення навчання залежно від успіхів, досягнутих особою, що навчалася.

Ваучери, індивідуальні рахунки і чеки надаються будь-якому працівникові або організації. Проте держава не завжди пропонує таку уніфіковану схему фінансування, оскільки ринкові відносини вимагають підтримки конкурентності у відносинах між працівниками.

В Угорщині поширеним засобом участі держави у фінансуванні навчання на виробництві є проведення грантових конкурсів серед працівників на здобуття стипендії для підвищення кваліфікації. Їх двічі на рік проводить міністерство, до повноважень якого належить регулювання сфери праці. Умови конкурсу можуть змінюватися залежно від цільової

групи (враховується стаж роботи, галузь діяльності, вік учасників тощо). Окремі конкурси спрямовані на підтримку людей із інвалідністю. На забезпечення навчання щорічно виділяється 2 млн євро. Крім того, особи, що навчаються за програмами підвищення кваліфікації, отримують 30%-ві податкові пільги.

Програми надання грантів для підвищення кваліфікації працівників реалізуються також в Австрії, Великій Британії, Нідерландах.

Ефективним шляхом сприяння навчанню на робочому місці є підтримка наставництва, в т. ч. на конкурсній основі. У Бельгії здійснюється програма «Навчання на підприємстві», коли досвідчені працівники (старші за 50 років) проводять індивідуальне навчання (від 300 до 480 годин на рік) молодих працівників, стаж роботи яких є меншим ніж півтора року. Компанії, які підтримують цю програму, одержують значні субсидії від держави, що розподіляються за схемою грантового конкурсу.

У деяких європейських країнах колективні договори передбачають оплачувані навчальні відпустки для працівників. Ці відпустки фінансуються із відрахувань від фонду заробітної плати та особистих доходів працівників.

Враховуючи зарубіжний досвід, з метою визначення та врахування чинників, які стримують розвиток системи підвищення кваліфікації працівників в Україні, Міністерство праці та соціальної політики разом з НДІ праці і зайнятості населення НАН України та Мінпраці провело у 2008 р. анкетування працівників підприємств різних галузей та форм власності.

Результати дослідження показали, що основними стимулами для працівника підвищувати свою кваліфікацію є:

- збільшення шансів на збереження робочого місця;
- можливості зростання рівня оплати праці.

Серед причин недостатньо активної позиції працівників щодо свого кваліфікаційного рівня — низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня, відсутність системи стимулювання професійного розвитку. Зокрема, 20,2% обстежених підприємств серед причин стримування інвестування роботодавцями коштів у професійне навчання працівників визначили недостатню заінтересованість працівників у професійному розвитку. Як одну з найпоширеніших форм стимулювання працівників до професійного навчання називали гарантування робочого місця згідно з набутою у процесі навчання професією та кваліфікацією (69% усіх обстежених підприємств).

Поширення на підприємствах набула також така форма стимулювання працівників до професійного навчання, як гарантування їм підвищення розряду, категорії, класу (64,8% усіх опитаних суб'єктів гос-

подарської діяльності визначили такий стимул). Лідерами за цим показником є великі підприємства (до такого способу заохочення вдаються 79,3% опитаних підприємств). Водночас лише 26% малих підприємств можуть піднімати питання про підвищення розрядів після проходження навчання.

Підвищення рівня заробітної плати після проходження навчання гарантують лише 62% охоплених обстеженням суб'єктів господарської діяльності, навіть за умови надання робочого місця відповідно до набутої кваліфікації. Так, 80% підприємств харчової промисловості гарантують робоче місце згідно з набутою кваліфікацією і тільки 46% гарантують підвищення заробітної плати, легкої промисловості — відповідно 88% і 69%, хімічної — 76,5% і 53,0%, виробництва нематеріальних виробів (скло, посуд) — 80% і 50%, будівництва — 77% і 66%, машинобудування — 88% і 78%.

Третина обстежених підприємств створює працівникам, які підвищили професійний рівень, умови для переходу на іншу перспективну роботу чи робоче місце в рамках підприємства. Серед державних підприємств таких майже половина.

Лише 10,4% респондентів вказали, що створюють для працівників, які підвищують професійний рівень, належні соціально-побутові умови (можливість отримати гуртожиток, службове житло, пільговий кредит для купівлі житла тощо).

Результати означеного анкетування були покладені в основу Рекомендацій стимулювання працівників, які підвищують свою кваліфікацію, розроблених Міністерством праці та соціальної політики України (далі — Рекомендації стимулювання працівників), які ґрунтуються на тому, що у підвищенні кваліфікації кадрів на виробництві зацікавлені держава, підприємства, працівники.

Для держави забезпечення на належному рівні і в необхідних обсягах професійного навчання кадрів на виробництві — це підвищення якості та ефективності використання робочої сили, зростання конкурентоспроможності виробленої продукції та послуг.

Для підприємства підвищення професійного рівня кадрів є складовою економічної політики, основою для зростання продуктивності праці, підвищення якості продукції, зниження рівня травматизму.

Для працівника зацікавленість у підвищенні кваліфікації зумовлена можливістю підвищити продуктивність праці, збільшити заробітну плату (після підвищення розряду, категорії), просунутись по службі, підвищити конкурентоспроможність на ринку праці.

Стимулювання працівників підприємств, які підвищують свою кваліфікацію, має здійснюватися за такими принципами:

- законності — відповідності нормам чинного законодавства, нормативних та інших документів,

прийнятих на підприємстві (колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку тощо);

- єдності — використання єдиних засобів та форм стимулювання для всіх працівників підприємства;
- відповідності інтересам підприємства;
- соціального партнерства — узгодження заходів стимулювання із профспілковою організацією або іншими представниками найманих працівників;
- результативності навчання;
- відкритості — інформованості працівників про існуючу систему стимулювання, у тому числі при прийнятті на роботу.

Механізм стимулювання працівників, які підвищують кваліфікацію, зумовлює необхідність проведення дій, пов'язаних із:

- визначенням об'єкта стимулювання;
- визначенням предмета стимулювання: для кожної групи (категорії) працівників визначаються знання та вміння, що потребують удосконалення;
- визначенням критеріїв оцінки результативності підвищення кваліфікації працівниками;
- проведенням оцінки професійних знань, умінь та навичок працівників та визначення необхідності підвищення їх професійного рівня;
- визначенням суб'єкта стимулювання;
- визначенням форм та заходів стимулювання;
- визначенням обсягів та джерел фінансування заходів стимулювання;
- плануванням та проведенням заходів стимулювання працівників;
- проведенням оцінки рівня удосконалення працівником своїх професійних знань, умінь і навичок.

Рекомендаціями щодо стимулювання працівників визначено, що об'єктом стимулювання є працівники підприємства (робітники, фахівці, службовці тощо). Перелік працівників, які підлягають стимулюванню, умови такого стимулювання визначаються у колективному договорі.

При цьому об'єктами стимулювання не можуть бути:

- керівники підприємства, оскільки за характером своєї професійної діяльності вони зобов'язані постійно вдосконалювати свої знання та вміння. Питання їх матеріального чи морального заохочення покладаються на керівника більш високого рівня;
- працівники, що працюють на робочому місці менше року, оскільки перший рік роботи є періодом професійної адаптації і працівник зобов'язаний удосконалювати свої професійні знання, вміння та навички;
- працівники, здійснення якими професійної діяльності вимагає постійного удосконалення професійних знань, умінь та навичок (юристи, бухгалтери, наукові співробітники тощо). Їх матеріальне заохочення регулюється рівнем заробітної плати.

Серед засобів морального стимулювання працівників у підвищенні кваліфікації можна виділити такі:

- усна та письмова подяка (грамота, диплом);
- присвоєння почесних звань: кращий працівник року, почесний працівник підприємства, почесний (заслужений) наставник тощо;
- занесення прізвища працівника до книги або на дошку пошани;
- участь в управлінні виробництвом тощо.

Фінансово-матеріальне стимулювання працівників підприємств у зв'язку з підвищенням професійних знань і навичок може здійснюватися шляхом:

- підвищення тарифного розряду робітника з одночасним підвищенням тарифної оплати;
- підвищення посадового окладу фахівцям, службовцям на тих же посадах;
- підвищення за посадою з одночасним підвищенням посадового окладу;
- наділення новими виробничими функціями працівника, що передбачає відповідне зростання заробітної плати;
- підвищення індивідуальних розмірів премій у межах чинних положень загального преміювання;
- інші заохочувальні засоби, передбачені у колективному договорі.

Засоби фінансово-матеріального стимулювання працівників до професійного зростання визначаються колективним договором.

Система стимулювання персоналу є відкритою, тобто може формуватись як за ініціативи роботодавця або керівництва підприємства, так і за ініціативи профспілки або інших представників найманих працівників.

Оцінка системи стимулювання працівників може набувати таких форм:

- об'єктивна оцінка — оцінка професійного рівня працівника порівняно з визначеними стандартами або цілями;
- суб'єктивна оцінка — оцінка відповідності виконаної працівником роботи очікуванням роботодавця.

Оцінювання професійного рівня працівників нині здійснюється через атестацію та сертифікацію.

Атестація працівників — це визначення їх відповідності кваліфікаційним вимогам чи посадовим обов'язкам та проведення оцінки їх професійного рівня. Атестація працівників проводиться відповідною комісією, створеною на підприємстві. За результатами атестації керівник підприємства приймає рішення про підвищення (пониження) працівника в посаді, підвищення або зменшення рівня його заробітної плати, про встановлення, зміну чи відміну надбавки до окладу.

Сертифікація працівників — це процедура, за допомогою якої визначений в установленому порядку орган документально засвідчує право працівника на провадження ним певного виду робіт. За результатами сертифікації видається документ визначеного державою зразка.

Планування, організація та проведення заходів стимулювання працівників, які підвищують свою кваліфікацію, здійснюється службою управління персоналом підприємства спільно з його фінансовою службою.

Працівниками цієї служби розробляється програма (план) удосконалення професійних знань та вмінь працівників, яка затверджується наказом керівника підприємства, здійснюються заходи щодо організаційно-методичного та матеріально-технічного забезпечення її виконання.

Міра удосконалення працівниками своїх знань та вмінь визначається за результатами їх тестування, проведення іспитів та залків, виконання контрольних робіт, тестових випробувань, виконання вправ на тренажерах тощо. Результати оцінки удосконалення працівниками своїх знань та вмінь фіксуються відповідними протоколами або відомостями.

За результатами оцінки видається наказ роботодавця (керівника підприємства) про моральне або матеріальне заохочення працівників.

Напрямами стимулювання працівників, які підвищують свою кваліфікацію, на підприємстві можуть стати посилення стимулюючої ролі заробітної плати, забезпечення використання набутих у ході професійного навчання професійних знань, умінь та навичок, професійно-кваліфікаційне просування працівників.

Посилення стимулюючої ролі заробітної плати здійснюється через:

- підвищення рівня заробітної плати відповідно до набутої кваліфікації;
- повніше врахування при визначенні розміру оплати праці та доплат до неї рівня професійних знань, умінь та навичок працівника;
- розроблення та запровадження механізму здійснення доплат молоді, яка має гостродефіцитні професії, на період її адаптації на виробництві;
- запровадження заходів щодо матеріального стимулювання впродовж перших двох років після закінчення навчання працівників, які пройшли професійне навчання на виробництві, що сприятиме зменшенню плинності кадрів.

Використання набутих у ході професійного навчання професійних знань, умінь та навичок можна стимулювати шляхом:

- надання гарантій працевлаштування працівника відповідно до набутого рівня кваліфікації;
- створення умов для переведення працівників після професійного навчання на іншу перспективну роботу (робоче місце);
- активізації роботи з планування трудової кар'єри.

Професійно-кваліфікаційне просування працівників, які підвищили свою кваліфікацію, може здійснюватися шляхом:

- сприяння розбудові ділової кар'єри працівників, максимальному використанню набутих ними знань, умінь та навичок;

- інформування працівників про перспективи їх професійно-кваліфікаційного просування.

Відзначимо такі типи професійно-кваліфікаційного просування працівників підприємства, які підвищили свою кваліфікацію:

- внутрішньопрофесійне просування (передбачає підвищення рівня професійної майстерності працівників у межах своєї професії і кваліфікації за рахунок освоєння суміжних операцій та функцій, збільшення зон обслуговування та оволодіння провідними прийомами й методами праці; підвищення кваліфікаційного розряду; освоєння однієї чи декількох суміжних професій);

- міжпрофесійне просування (передбачає зміну працівником професії з метою освоєння нової, більш складної; перехід з метою покращання умов праці на роботу за іншою професією, аналогічною за складністю);

- лінійно-функціональне просування (передбачає призначення робітника бригадиром);

- соціальне просування (передбачає перехід робітника після закінчення вищого навчального закладу на посаду фахівця чи керівника структурного підрозділу підприємства).

Підвищення відповідальності працівника за результати його професійної діяльності здійснюється шляхом:

- запровадження сертифікації відповідності професійних знань, умінь та навичок працівників законодавчо встановленим вимогам;

- запровадження процедури підтвердження рівня кваліфікації для працевлаштування осіб, які з будь-яких причин не працювали 5 і більше років за набутих у вищому або професійно-технічному навчальному закладі фахом, у першу чергу – для робіт, пов'язаних із ризиками щодо безпеки праці, життєдіяльності громадян, навколишнього середовища;

- запровадження для видів діяльності та робіт, пов'язаних із ризиками щодо безпеки праці, життєдіяльності громадян, довкілля, періодичного (від 1 до 5 років, залежно від складності робіт) підтвердження працівниками рівня кваліфікації та вжиття відповідних санкцій до працівників у разі його не підтвердження;

- розширення переліку видів діяльності (робіт), що потребують обов'язкової сертифікації працівників, у першу чергу, за рахунок робіт, пов'язаних із ризиками для безпеки праці, життєдіяльності громадян і навколишнього середовища.

Реалізація означених позицій пов'язана, передусім, із запровадженням певної моделі фінансування професійного навчання кадрів на виробництві.

Як показує зарубіжний досвід, для фінансування професійного навчання персоналу на виробництві використовують такі механізми:

- ринковий (управління ресурсами здійснюється фінансовими інструментами через плату за навчання або відповідні внески);
- адміністративний (рух ресурсів регулюється за допомогою таких фінансових інструментів, як податки (з усіх громадян, найманих працівників або роботодавців). Рівень фінансової підтримки навчання громадян залежить від місця проживання, розміру доходу, оподаткування, структури особистих витрат, сектора економіки, одержуваного прибутку. В межах такого режиму фінансування державні кошти розподіляються між користувачами навчальних програм);
- цільовий (можливість навчатися надається тим, хто оплачує навчання). Загальні податки до бюджету заміщуються цільовими податками, зокрема, на потреби навчання.

Практика різних країн щодо застосування означених механізмів відрізняється рівнем державних асигнувань, активністю соціальних партнерів, процедурними та регулюючими механізмами.

У Японії розвиток персоналу є пріоритетним напрямом розвитку виробництва і користується державною підтримкою (за рахунок бюджетних субсидій).

У Данії початкова професійна освіта громадянам надається навчальними закладами, компаніями і міжфірмовими центрами навчання. Фінансування здійснюється шляхом розподілу витрат між усіма суб'єктами професійного навчання на основі законодавчо-обумовленої тристоронньої процедури, що передбачає участь держави, організації роботодавців і профспілок. Крім цього, із національного бюджету Данії на професійне навчання виділяються державні гранти.

На основі положень колективних трудових угод, укладених між урядом, роботодавцями та профспілками, створюються фонди сприяння навчанню, що формуються за рахунок відрахувань роботодавців, професійних спілок і урядових субсидій за рахунок коштів 8%-го податку на валовий фонд оплати праці.

У Німеччині витрати на професійний розвиток працюючого населення беруть на себе компанії, що навчають свій персонал, а держава фінансує витрати на навчання у професійних училищах.

У Франції система професійної освіти персоналу фінансується за рахунок державного та регіональних бюджетів, а також за рахунок коштів підприємств. Компанії покривають свою частину витрат у формі податку на учнівство, що становить 0,5% фонду заробітної плати. Цей податок сплачують всі підприємства, що займаються промисловою, комерційною, ремісничою, сільськогосподарською діяльністю, незалежно від чисельності їх працівників і грошового обігу. За особливих умов, якщо компанії бе-

руть на навчання декількох учнів, вони звільняються від сплати податку.

У Нідерландах навчальні заклади початкової професійної освіти фінансуються здебільшого із державного бюджету. Витрати на навчання зайнятого населення, головним чином, несуть компанії, які отримують від держави податкові пільги.

У Великій Британії компанії мають право самостійно регулювати обсяги та зміст початкового і безперервного професійного навчання. Держава визначає рівні кваліфікаційних стандартів для випускників. Уряд фінансує програми, спрямовані на присвоєння особам, які навчаються, професійної кваліфікації.

В Іспанії система професійного навчання ґрунтується на принципах пріоритетності регіонів та соціального партнерства. Організаційні функції покладено на тристоронню Комісію з працевлаштування при міністерстві, до повноважень якого входить регулювання сфери праці. До складу Комісії входять представники цього міністерства, об'єднань профспілок та роботодавців. На підставі тристоронньої угоди до спеціального Фонду професійного навчання працівники сплачують зі своєї зарплати 0,1% коштів, а підприємства — 0,6%. При цьому більший тягар покладається на великі підприємства, менший — на малі.

Підприємствам, що здійснюють професійне навчання своїх працівників, надаються податкові пільги. Якщо підприємства навчали свій персонал за власний рахунок, вони мають право на одержання щорічної субсидії на розвиток персоналу.

У Франції фонд заробітної плати підприємств оподатковується спеціальним податком на учнівство (кошти від якого спрямовуються в навчальні центри, що реалізують відповідні програми) та податком на потреби альтернативного навчання, який, насамперед, використовується на оплату професійного навчання працівників. Останній податок сплачується наприкінці року у випадку, якщо роботодавець не використовував кошти на професійне навчання. Із податку на учнівство роботодавці мають право надавати гранти професійним училищам. За домовленістю між роботодавцями і профспілками підприємства з чисельністю найманих працівників більше десяти осіб виділяють на професійне навчання не менш ніж 1,5% фонду оплати праці, а фірми з чисельністю персоналу менше десяти осіб — 0,25%. Підприємства, що не проводять професійного навчання персоналу, позбавляються пільгового оподаткування.

У Швеції питаннями навчання працівників та корпоративного розвитку займаються фонди сприяння зайнятості, які організовані в межах колективного договору між Конфедерацією роботодавців Швеції та Шведською конфедерацією профспілок. Фінансування фондів сприяння зайнятості здійснюється переважно за рахунок внесків компаній-членів фондів. Розмір внеску залежить від розмірів

фонду оплати праці компанії і визначається щорічно під час укладення колективних угод.

У Чилі запроваджено пільги на оподаткування підприємств промисловості, сфери послуг і сільського господарства, які фінансують професійне навчання персоналу. Фірми, залежно від обсягів витрат на професійне навчання персоналу, можуть зменшити свої податки на прибуток на суму в межах 1% фонду оплати праці. Цим механізмом керує Національна служба підготовки і зайнятості, яка є складовою міністерства, до повноважень якого входить регулювання сфери праці. Цією службою встановлюється верхня межа вартості навчального модуля, досягнення якої слугує обґрунтуванням звільнення від податків. Підприємства для навчання персоналу користуються послугами освітніх фірм або організують професійне навчання самостійно.

Можливості збільшення обсягів інвестицій роботодавців і працівників у навчання пов'язані з:

- уведенням обов'язкового податку на потреби навчання;
- наданням оплачуваних навчальних відпусток;
- перерозподілом витрат на навчання між підприємствами шляхом заснування спеціальних, в тому числі навчальних, фондів.

Досвід розвинутих країн передбачає, що професійне навчання працівників здебільшого відноситься до компетенції підприємств. Держава компенсує частину витрат підприємств на професійну освіту, застосовуючи, зокрема, механізми для стимулювання участі підприємств у професійному навчанні кад-

рів через податкові пільги та створення відповідних фондів.

Основні типи відносин між урядами і роботодавцями щодо фінансування професійного навчання працівників наведені у табл. 2.

Для аналізу ситуації, яка склалася в Україні у сфері професійного навчання працівників, у частині визначення місця та функцій роботодавців у підвищенні кваліфікаційного рівня персоналу та розроблення узгоджених пропозицій щодо стимулювання роботодавців до підвищення професійного рівня працівників Міністерством праці та соціальної політики, у 2008 р. було вивчено та узагальнено:

- зарубіжний досвід з питань фінансування професійного навчання кадрів на виробництві та механізмів стимулювання роботодавців до підвищення професійного рівня персоналу;
- стан фінансування професійного навчання кадрів на виробництві та причини стримування інвестування коштів роботодавцями в цей вид діяльності;
- пропозиції роботодавців щодо їх заінтересованості у підвищенні професійного рівня працівників;
- пропозиції центральних органів виконавчої влади та соціальних партнерів щодо механізмів сприяння заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників.

На підставі зазначених матеріалів були розроблені Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників (далі – Рекомендації заінтересованості роботодавців). Згідно з цим доку-

Таблиця 2

Типи відносин між урядом та роботодавцями в окремих країнах світу

Країни світу	Типи відносин
Велика Британія, Канада, Нідерланди, США, Україна, Швеція	Організації не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки персоналу та фінансування його навчання
Німеччина, Швейцарія, Японія	Роботодавці добровільно з власної ініціативи беруть на себе зобов'язання щодо професійного навчання персоналу
Бельгія, Данія, Нідерланди	Роботодавці та профспілки за сприяння Уряду засновують фонди розвитку професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу, умови використання яких регулюються колективними договорами
Франція, Індія, Ірландія, Корейська Народно-Демократична Республіка, Пакистан, Малайзія, Нігерія, Сінгапур, низка латиноамериканських країн	Уряди на основі чинного законодавства запроваджують для організацій (компаній) обов'язкові схеми професійного навчання персоналу, які переважно передбачають введення податку для фінансування навчання працівників
Німеччина, Корейська Народно-Демократична Республіка, Чилі	Уряди стимулюють організації (компанії), які проводять професійне навчання персоналу, насамперед шляхом уведення податкових пільг

ментом, в Україні фінансування професійного навчання працівників практично повністю покладено на роботодавця. За даними вибіркового обстеження витрат на робочу силу, проведених Державним комітетом статистики України у 2006 р., витрати українських підприємств на професійне навчання працівників у середньому не перевищували 0,2% загальних витрат на робочу силу, хоча в країнах Євро-союзу цей показник складає 1%.

Фінансування професійного навчання працівників ускладнюється через:

- низький ступінь відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажання витратити на це кошти;
- економічну неспроможність підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб сучасного виробництва;
- низьку мотивацію працівників до підвищення свого професійного рівня, відсутність системи стимулювання професійного просування по службі;
- недоліки в організації професійного навчання кадрів на виробництві, зокрема через складну і тривалу в часі процедуру ліцензування, що вимагає від роботодавців значних затрат часу та коштів;
- відсутність заходів щодо дисциплінарної та матеріальної відповідальності керівників за рівень професіоналізму працівників.

Результати проведеного НДІ праці і зайнятості населення Мінпраці та НАН України анкетування працівників підприємств виявили такі причини стримування інвестування роботодавцями коштів у професійне навчання працівників:

- відсутність достатніх коштів відзначили 38,8% респондентів;
- небажання інвестувати кошти в навчання працівників, пріоритетність залучення висококваліфікованих працівників зі сторони — 38,8%;
- побоювання втрати коштів, затрачених на професійне навчання працівників, внаслідок плинності кадрів, переманювання висококваліфікованих працівників конкурентами — 32,6%;
- необхідність заощаджувати кошти в умовах загострення конкуренції на ринку праці — 24,7%;
- недостатня зацікавленість працівників у підвищенні свого професійного рівня — 20,2%.

Серед заходів, які доцільно здійснити з метою стимулювання розвитку професійного навчання працівників, роботодавці визначили такі:

- запровадження додаткових пільг для роботодавців, які здійснюють професійне навчання кадрів (72,3% респондентів);
- залучення до фінансування професійного навчання працівників коштів із державного та місцевого бюджетів на законодавчому рівні (49,5% опитаних);
- участь соціальних партнерів у фінансуванні професійного навчання працівників (15,9% опитаних).

Враховуючи результати опитування, забезпечення стимулювання зацікавленості роботодавців до підвищення кваліфікаційного рівня працівників потребує вирішення питань:

- фінансової підтримки підприємств щодо професійного навчання працівників;
- посилення відповідальності роботодавців за професійний рівень працівників;
- посилення відповідальності працівників за власний професійний рівень;
- підвищення ефективності використання коштів, спрямованих на професійне навчання працівників;
- створення умов для здійснення підприємствами професійного навчання працівників.

Запровадження фінансової підтримки підприємств у питаннях професійного навчання працівників пов'язане з:

- вивченням питання щодо доцільності створення індивідуальних навчальних накопичувальних рахунків, у формуванні яких братимуть участь держава, роботодавець та працівник, та розроблення, в разі необхідності, проекту відповідного нормативно-правового акта;
- наданням сторонам соціального діалогу права створювати фонди фінансування професійного навчання працівників.

Підвищення рівня відповідальності роботодавців за професійний рівень працівників передбачає:

- посилення контролю за якістю продукції підприємств, установ та організацій через:
 - активізацію процесу сертифікації продукції;
 - розробку механізму, який передбачає вжиття санкцій для підприємств за виготовлення продукції низької якості та запровадження стимулів для підприємств, якість продукції та послуг яких відповідають державним вимогам;
- визначення на законодавчому рівні обов'язку роботодавців щодо забезпечення підвищення кваліфікації працівників не рідше 1 разу на 5 років шляхом прискорення прийняття Закону України «Про професійний розвиток працівників».

Серед механізмів, які можуть застосовуватися для посилення відповідальності працівників за свій професійний рівень, пропонуються такі:

- запровадження сертифікації відповідності професійних знань, умінь та навичок працівників законодавчо встановленим вимогам;
- запровадження процедури підтвердження рівня кваліфікації для працевлаштування осіб, які з будь-яких причин не працювали 5 і більше років забутих у вищому або професійно-технічному навчальному закладі фахом (у першу чергу для робіт, пов'язаних із ризиками для безпеки праці, життєдіяльності громадян, навколишнього середовища);
- надання роботодавцям права запроваджувати, в разі необхідності за погодженням із професійни-

ми спілками, періодичне (від 1 до 5 років, залежно від складності робіт) підтвердження працівниками рівня компетентності та вживати відповідних санкцій до працівників у разі його непідтвердження (в першу чергу для робіт, пов'язаних із безпекою праці, життєдіяльності громадян, охороною довкілля);

- розширення переліку видів діяльності (робіт), що потребують обов'язкової сертифікації працівників (насамперед за рахунок видів діяльності (робіт), пов'язаних із ризиками для безпеки праці, життєдіяльності громадян, охороною навколишнього середовища);

- розроблення та впровадження стандартів компетентності для кожного виду робіт.

Підвищення ефективності використання коштів, спрямованих на професійне навчання працівників, зумовлює необхідність:

- визначення на законодавчому рівні права роботодавців встановлювати за погодженням із професійними спілками термін, що його зобов'язаний відпрацювати працівник, навчання якого здійснювалось за кошти роботодавця, шляхом затвердження Типового договору на направлення на навчання працівника за кошти роботодавця;

- розроблення та запровадження порядку відшкодування працівниками чи іншими фізичними або юридичними особами роботодавцю коштів, затрачених на його професійне навчання, у разі порушення працівником договірних обов'язків в односторонньому порядку без поважних причин.

Створення умов для здійснення підприємствами професійного навчання працівників пов'язане із необхідністю:

- спростити процедуру ліцензування підприємств, установ та організацій щодо надання освітніх

послуг на виробництві шляхом внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 08.08.2007 р. № 1019 «Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг»;

- удосконалити інформаційно-методичне забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві шляхом підвищення ефективності роботи науково-методичних підрозділів МОН, Мінпраці, інших центральних органів виконавчої влади;

- активізувати діяльність навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти АР Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій;

- розробити та затвердити в установленому порядку державні стандарти професійної освіти за професіями, за якими здійснюється підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві;

- визначити та запровадити ефективний механізм інформування підприємств про банк державних стандартів освіти та порядок їх придбання.

Розробка Рекомендацій щодо стимулювання працівників, які підвищують свою кваліфікацію, та Рекомендацій щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників була передбачена Концепцією розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року, затвердженою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 26 липня 2006 р. № 429-р. Найважливішим кроком реалізації Рекомендацій, безумовно, є створення відповідного законодавчого та нормативно-правового поля, насамперед, шляхом прискорення прийняття Закону України «Про професійний розви-

Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

Часопис розрахований на тих, хто цікавиться проблемами праці, соціально-трудоких відносин, ринкових перетворень тощо.

Періодичність виходу — 8 номерів на рік.

Повідомляємо, що оформити передплату можна в будь-якому поштовому відділенні або пункті передплати

Україна:
Аспекти праці
Індекс — 74541

Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2010 р.:
на рік — 80 грн 76 коп.
на півроку — 40 грн 38 коп.
на квартал — 20 грн 19 коп.