

Смолярова М.Л.
доцент кафедри конституційного,
адміністративного та трудового права
юридичного факультету
Запорізького національного технічного університету
к. ю. н., доцент

СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

Розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни. У ринкових умовах як для держави, так і для роботодавців важливим питанням, що потребує вирішення, залишається поліпшення якості трудового потенціалу та підвищення ефективності його використання. Тому умови сьогодення ставлять чіткі вимоги по формуванню мотивації працівників до постійного поглиблення своїх знань, підвищенню рівня кваліфікації, удосконаленню практичних навичок та розвитку здібностей.

Учені-правознавці зробили вагомий внесок у вирішенні методологічних і теоретичних проблем у сфері професійного розвитку працівників. Різні проблеми, пов'язані з розвитком трудового потенціалу розглядалися у працях Т.В. Івашкіної, О.В. Магніцької, В.П. Пастухова, О.С. Пашкова, О.І. Процевського, В.І. Прокопенка та інших учених.

Недосконалість законодавчих та інших нормативно-правових актів, якими регулюються відносини щодо стимулювання професійного зростання працівників та неврахування змін, що відбуваються в економіці і суспільному житті країни при встановленні систем стимулювання на підприємствах, зумовили вибір теми цього наукового дослідження.

Метою наукової статті є виявлення теоретичних та практичних проблем правового регулювання відносин у сфері стимулювання професійного зростання працівників й обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення законодавства про працю України у цій сфері.

Однією з відмітних ознак якості праці на підприємстві, в установі та організації є наявність висококваліфікованого трудового потенціалу, який повинен відповідати потребам роботодавців та сучасного виробництва, що обов'язково позначається на якості та конкурентоспроможності продукції, а відповідно і на результатах господарської діяльності підприємств.

На сьогодні питання щодо професійного розвитку працівників на виробництві регулюються Кодексом законів про працю України, Цивільним кодексом України, законами України "Про професійний розвиток працівників", "Про освіту", "Про

професійно-технічну освіту", "Про вищу освіту", Указом Президента України від 03.08.1999 № 958/99 "Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року", постановою Кабінету Міністрів України від 28.06.1997 № 695 "Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва", "Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві", затвердженим наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерством освіти і науки України від 26.03.2001 №127/151. Проте перелічені нормативно-правові акти не враховують усіх особливостей професійного розвитку працівників, не передбачають заходів щодо їх стимулювання.

У "Концепції розвитку професійної освіти і навчання в Україні (2010-2020 р.)" зазначено, що протягом останніх років потенціал кваліфікованих робітників в Україні значно знизився у порівнянні з розвинутими країнами. Це зумовлено падінням престижу робітничих професій, неефективним інформуванням населення щодо попиту на професії, недостатньою участю суб'єктів господарювання у розв'язанні проблем професійної освіти і навчання. Як наслідок, суб'єктів господарювання не задовольняє якість підготовки робітничих кадрів, що пов'язано із застарілою матеріально-технічною базою, недосконалістю кваліфікаційних характеристик на професії та види робіт, державних стандартів професійно-технічної освіти, недостатнім рівнем підготовки педагогічних працівників [1].

У "Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року" схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 березня 2006 р. № 158-р визначаються наступні фактори, що стримують розвиток системи підвищення кваліфікації працівників:

- низький ступінь відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажання витратити на це кошти;
- економічна неспроможність підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб сучасного виробництва;
- низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня, відсутність системи стимулювання професійного просування по службі [2].

Дійсно, основними причинами виникнення проблеми, пов'язаної із розвитком трудового потенціалу є:

- невідповідність якості робочої сили потребам сучасного ринку праці; занижена ціна робочої сили, яка сформувала низький рівень доходів населення;
- диспропорції в розмірах заробітної плати, що обумовило надмірну диференціацію доходів працюючого населення і знизило мотивацію до високопродуктивної праці;

- порушення трудових прав працівників, недоліки в системі охорони праці; наявність нерегламентованої зайнятості населення;

- недостатній розвиток соціального діалогу для комплексного повноцінного формування трудового потенціалу.

Зрозуміло, що для комплексного повноцінного формування трудового потенціалу в Україні необхідно створення організаційно-правових та соціально-економічних умов. На мою думку, для самореалізації особистості, збереження і раціонального використання робочої сили, підвищення на цій основі ефективності виробництва необхідно формування цілісної, відкритої, гнучкої системи стимулювання професійного зростання працівників, яка б враховувала заінтересованість у цьому не тільки роботодавця і держави, а й самого працівника.

До основних завдань і напрямків діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників необхідно віднести:

- створення необхідних умов для досягнення працівниками відповідного професійного рівня з метою підвищення ефективності виробництва;

- забезпечення відповідності професійного розвитку кадрів потребам виробництва шляхом організації та проведення його професійного навчання та атестації;

- сприяння розвитку творчості та ініціативи працівників з метою підвищення ефективності їх праці, адаптації до інноваційних змін на виробництві, модернізації робочих місць та технологій.

Державна політика у сфері професійного розвитку працівників повинна бути направлена на забезпечення:

- формування системи професійного розвитку кадрів з урахуванням потреб економіки і змін на ринку праці;

- сприяння підприємствам, установам та організаціям у впровадженні сучасних технологій професійного розвитку кадрів.

Для працівника головними інтересами у сфері підвищення професійного рівня повинні стати такі цілі: набуття фаху та підвищення його рівня шляхом професійного навчання та атестації; підвищення конкурентоспроможності та соціального статусу, зростання доходів за рахунок підвищення продуктивності праці та якості продукції; використання праці відповідно до набутої кваліфікації, професійних знань та вмінь; зниження виробничого травматизму. Так, наприклад, згідно зі ст.90 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" регулярне оцінювання судді упродовж перебування на посаді проводиться з метою виявлення індивідуальних потреб судді щодо вдосконалення, стимулювання його до підтримання кваліфікації на належному рівні та професійного зростання [3].

Досвід розвинених країн показує, що існують різні системи стимулювання професійного зростання працівників. У Японії розвиток персоналу є пріоритетним напрямом розвитку виробництва і користується державною підтримкою (бюджетні субсидії). У Данії початкова професійна освіта громадянам надається навчальними закладами, компаніями і міжфірмовими центрами навчання. Фінансування здійснюється на основі законодавчо-обумовленої тристоронньої процедури, що передбачає участь держави, організації роботодавців і профспілок у фінансуванні навчання персоналу шляхом розподілу витрат між всіма суб'єктами професійного навчання. Також на основі положень укладених колективних трудових угод між урядом, роботодавцями та профспілками створено фонди сприяння навчанню, що формуються за рахунок відрахувань роботодавців, професійних спілок і урядових субсидій. Навчання здійснюється Організацією національного ринку праці, а фінансування надається державою. Витрати уряду щорічно відшкодовуються Активізаційним фондом (одним з трьох фондів ринку праці) із коштів 8-відсоткового податку на валовий фонд оплати праці роботодавців і працівників. Із цього фонду надаються гранти для фінансування навчання як працюючих, так і безробітних громадян. У Німеччині відповідно до базової структури фінансування професійного навчання компанії, що здійснюють навчання, беруть на себе витрати на професійний розвиток працюючого населення, а держава несе витрати на навчання у професійних училищах. У Франції система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами і компаніями. Компанії покривають свою частину витрат за рахунок виплати податку на учнівство, що дорівнює 0,5 % від фонду заробітної плати (кошти від якого спрямовуються у навчальні центри, що реалізують відповідні програми) та податком на потреби альтернативного навчання, який насамперед йде на оплату професійного навчання працівників. Останній податок сплачується в кінці року у випадку, якщо роботодавець не може представити доказів використання коштів 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, що перевищує 10 осіб, виділяють на професійне навчання не менш ніж 1,5 % фонду оплати праці, а фірми з чисельністю персоналу менше 10 найманих працівників - 0,25 %. Водночас підприємства, що не проводять професійного навчання персоналу, не мають пільгового оподаткування. У Нідерландах навчальні заклади початкової професійної освіти в основному фінансуються із державного бюджету. Витрати на навчання зайнятого населення головним чином покриваються компаніями, які в деяких випадках отримують від держави податкові пільги. У Великобританії компанії мають право самостійно визначати обсяги та зміст початкового і безперервного професійного навчання. Держава визначає рівні

кваліфікаційних стандартів для випускників. Уряд фінансує програми, що мають на меті присвоєння особам, які навчаються, професійної кваліфікації. В Іспанії система професійного навчання базується на принципах пріоритетності регіонів та розвитку соціального партнерства. Організаційні функції покладено на тристоронню Комісію з працевлаштування при Міністерстві, до повноважень якого відноситься регулювання сфери праці цієї країни, до складу якої входять представники цього Міністерства, об'єднань профспілок та роботодавців. На підставі тристоронньої угоди між ними відповідно до чинного законодавства працівники виплачують із своєї зарплати 0,1 % коштів до спеціального Фонду професійного навчання, а підприємства - 0,6 %. За рахунок великих підприємств здійснюється фінансова підтримка малих підприємств. Підприємствам, що здійснюють професійне навчання своїх працівників, надаються податкові пільги. Якщо підприємства навчали свій персонал самостійно за власний рахунок, вони мають право для одержання щорічної субсидії на розвиток персоналу. У Швеції питаннями навчання працівників та корпоративного розвитку займаються фонди сприяння зайнятості, які організовані в рамках 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 фонду оплати праці компанії і визначається щорічно в процесі укладення колективних договорів. У Чилі запроваджено пільги на оподаткування підприємств промисловості та сфери послуг, сільського господарства, які фінансують професійне навчання персоналу. Фірми залежно від обсягів витрат на професійне навчання персоналу можуть зменшити свої податки на прибуток в еквіваленті 1 % від фонду оплати праці. Управління та контроль за цим механізмом здійснює Національна служба підготовки і зайнятості, яка є складовою Міністерства, до повноважень якого відноситься регулювання сфери праці країни. Національною службою підготовки і зайнятості встановлено верхню межу вартості навчального модуля щодо звільнення від податків. Підприємства наймають освітні фірми або організують професійне навчання самостійно [3].

Таким чином у зарубіжних країнах збільшення інвестицій роботодавців і працівників для професійного розвитку працівників відбувається за рахунок: уведення обов'язкового податку на потреби професійного навчання; надання оплачуваних навчальних відпусток; вирівнювання витрат на професійне навчання між підприємствами на основі колективного договору шляхом заснування спеціальних (галузевих та інших) навчальних фондів. Крім того, 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 кадрів через податкові пільги та створення відповідних фондів.

В Україні роботодавці спрямовують на професійне навчання лише 0,2% фонду заробітної плати, в той час як у розвинених країнах цей показник складає 1-3%. Зазначені обсяги фінансування будуть зростати дуже повільно, а враховуючи умови фінансово-економічної кризи, можуть знизитись, що призведе до подальшого зменшення обсягів навчання працівників, зниження якості робочої сили, а відповідно і конкурентоспроможності вітчизняної продукції, негативно позначиться на обсягах її реалізації та результатах господарської діяльності суб'єктів господарювання.

Чинним законодавством про працю України встановлені гарантії і компенсації при службових відрядженнях, в тому числі для працівників, що направляються для підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації, обміну досвідом, стажування, участі у семінарах, конференціях, в тому числі за межами України. Так, відповідно до статті 121 КЗпП України працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством. При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством (ст. 122 КЗпП України) [4]. Компенсаційні виплати (відшкодування), що здійснюються роботодавцем, зокрема виплати відповідно до встановлених законодавством гарантій і компенсацій при службових відрядженнях працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, не є "доходом" і "додатковим благом" таких працівників. Слід зазначити, що чинним законодавством передбачаються витрати підприємства (роботодавця), пов'язані з професійною підготовкою, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації працівників за профілем діяльності такого підприємства, а також витрати підприємства на участь в семінарах, конференціях, круглих столах та інших аналогічних заходах за профілем діяльності підприємства, в тому числі за межами України, що є витратами на виробничі цілі та пов'язані із господарською діяльністю підприємства. Фінансування професійного розвитку кадрів повинно здійснюватися роботодавцем з метою підвищення ефективності виробництва за рахунок власних коштів, а також за рахунок залучення коштів спонсорів, міжнародної технічної допомоги та інших джерел.

Зауважимо, що у Законі України "Про професійний розвиток працівників" визначаються напрямки діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників. До них відносяться:

- розроблення поточних та перспективних планів професійного навчання працівників;
- визначення видів, форм і методів професійного навчання працівників;

- розроблення та виконання робочих навчальних планів і програм професійного навчання працівників;
- організація професійного навчання працівників;
- добір педагогічних кадрів та фахівців для проведення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця;
- ведення первинного та статистичного обліку кількості працівників, зокрема тих, які пройшли професійне навчання;
- стимулювання професійного зростання працівників;
- забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років;
- визначення періодичності атестації працівників та організація її проведення;
- проведення аналізу результатів атестації та здійснення заходів щодо підвищення професійного рівня працівників [5].

При здійсненні цих напрямків роботодавці створять сприятливі умови для якісного професійного розвитку працівників згідно з пріоритетами державної соціально-економічної політики, орієнтованої на задоволення потреб особистості, суспільства і держави.

Отже, оновлення нормативно-правової бази, зокрема шляхом внесення змін до законодавчих актів у сфері професійного розвитку працівників, на мою думку, істотно вплине на удосконалення систем стимулювання працівників, які підвищують свою професійну кваліфікацію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Концепція розвитку професійної освіти й навчання в Україні (2010-2020 рр.): проект // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/gr/obg/2009>.
2. Концепція розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 березня 2006 р. № 158-р. // Урядовий кур'єр. - 2006. - № 79 - 26 квітня.
3. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII // Відомості Верховної Ради України. - 2016. - № 31. - Ст. 545.
4. Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 3 грудня 2008 р. №564: [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://prou4ot.info/index.php?section=browse&CatID=109&ArtID=761>
5. Кодекс законів про працю України : за станом на 16 квітня 2009 року // Відомості Верховної Ради України. - 2009. - № 38. - Ст. 535.
6. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. №4312-VI // Відомості Верховної Ради України. - 2012. - № 39. - Ст. 462.