

УДК 331.105.6

О.Ю. Ситник, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Соціальне партнерство як одна з головних передумов розвитку людського капіталу в Україні

У статті досліджуються фактори розвитку людського капіталу, напрями й засоби впливу соціального партнерства на якість людського капіталу. Досліджено становище розвитку людського капіталу в Україні. Розглянуто показники, які впливають на індекс людського розвитку, його значення в Україні, динаміку його зміни й в порівнянні з іншими країнами. Проаналізовано досвід розвинених країн світу, на ґрунті чого визначені пріоритетні напрями розвитку людського капіталу, шляхом використання системи соціального партнерства.

безперервне навчання, людський капітал, соціальне партнерство, якість людського капіталу

Сучасними тенденціями розвитку світової економіки, на ґрунті загострення міжнародної конкуренції, є утвердження економіки знань. Її функціонування характеризується підвищенням значущості таких факторів виробництва як інноваційні впровадження, технологічні розробки, інтелектуальні знання, рівень розвитку персоналу тощо. На ґрунті цих тенденцій здатність до продукування, впровадження й поширення нових знань є запорукою конкурентоспроможності країни. Становлення економіки знань підвищує значимість людського капіталу, без високої якості якого соціально-економічне зростання є неможливим.

Сьогодні Україна відстає від більшості розвинених країн за показниками економічного розвитку, тому перетворення й зміни повинні бути спрямовані на стабільне економічне зростання. Однією з причин такого становища України є недооцінка впливу розвитку людського капіталу на економічне зростання. А це, у свою чергу, призводить і до негативних соціальних наслідків. Зазначена ситуація потребує переорієнтації стратегічних цілей розвитку країни в площину розвитку людського капіталу. Це передбачає поширення й запровадження заходів, спрямованих на підвищення якості людського капіталу та його значимості на всіх рівнях управління. Підґрунтям для розвитку людського капіталу, шляхом підвищення якості й рівня знань, є розвиток механізму соціального партнерства в Україні.

Питанням розвитку людського капіталу й соціального партнерства багато уваги приділяється у наукових працях вітчизняних і іноземних вчених, а саме: Борисова В., Лібнера С., Одонолла Р., Сімоні М., Фолкнера Г., Грішнової О., Колота А., Лича Г, Новікова В. та ін. [2, 3, 4].

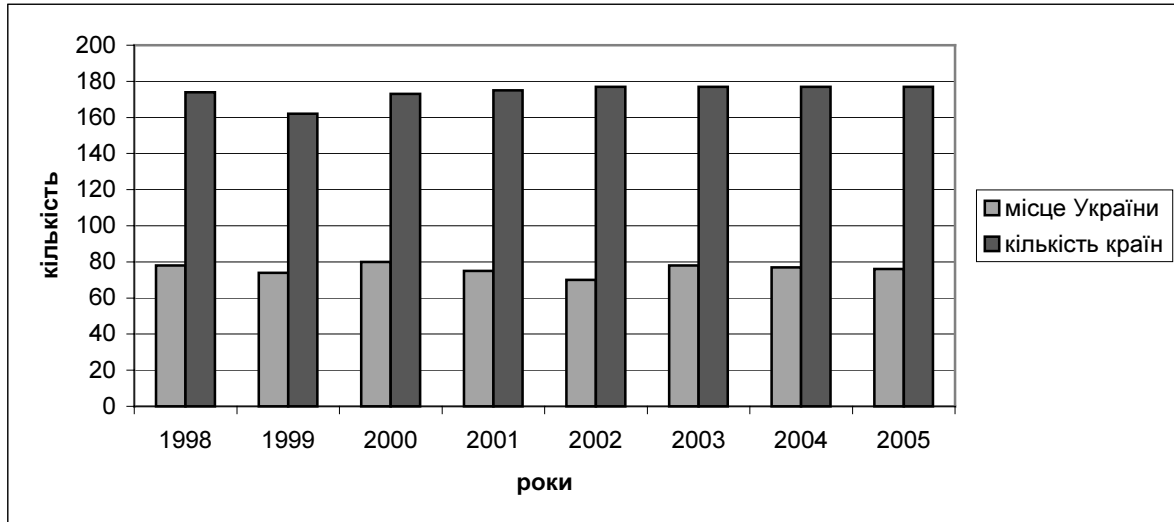
Проте, додаткового дослідження потребують питання пов'язані з використанням механізму соціального партнерства в напрямі підвищення якості людського капіталу.

Метою статті є дослідження становища розвитку людського капіталу в Україні, визначення можливих шляхів підвищення якості людського капіталу за допомогою побудови дієвої системи соціального партнерства.

На визначення рівня людського розвитку впливають такі складові: капітал освіти, капітал здоров'я, капітал культури, соціально-психологічний капітал. Варто зазначити, що за цими показниками Україна значно поступається розвиненим країнам (рис. 1, рис. 2, рис. 3) [2].

Якість людського капіталу визначає також стан трудового потенціалу, який в Україні на сучасному етапі є неоднозначним. На ґрунті поліпшення його окремих якісних характеристик (збільшується частка населення з вищою освітою, зростає

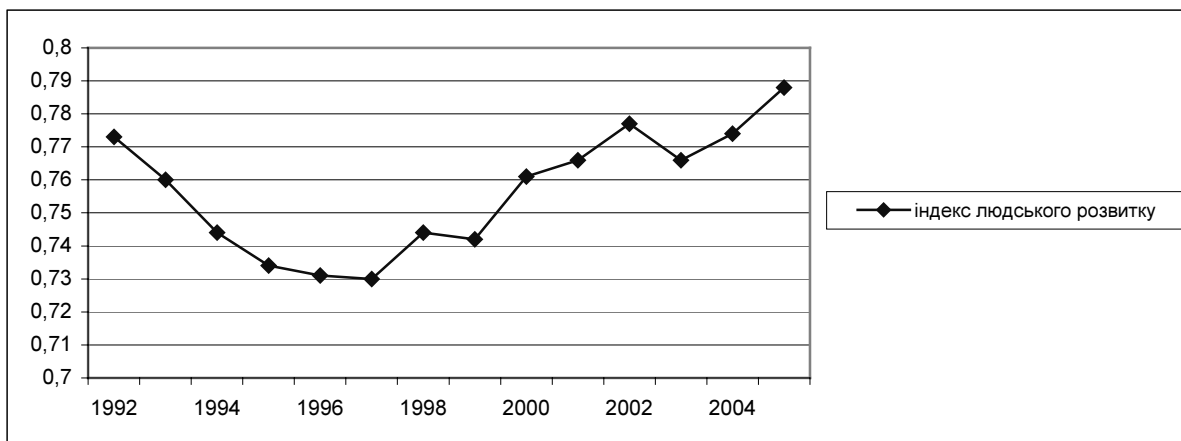
комп'ютерна грамотність, формується уміння працювати в ринковому середовищі, підвищується підприємницька активність), в Україні відбуваються процеси, які призводять до руйнації трудового потенціалу. Так, не покращуються показники відтворення населення (погіршуються показники здоров'я людей усіх вікових груп, посилюється інтенсивність трудової еміграції працездатного населення, зростають показники старіння населення).



Джерело: Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 рік. Людський розвиток і європейський вибір України.- К.: ПРООН Україна, 2008 р.-с.124

Рисунок 1 - Рейтинг України за ІЛР серед інших країн

Також негативно на якість людського капіталу в Україні впливають наступні тенденції: поширення бідності внаслідок недостатньої (а подекуди й невинуватено низької) оплати праці, особливо у сільській місцевості; неефективна система професійного навчання, недостатнє приділення уваги підвищенню кваліфікації та перекваліфікації фахівців; незадовільний стан медичного обслуговування населення й низька ефективність заходів щодо покращення охорони здоров'я та праці тощо. Як наслідок цих процесів в Україні відчувається гостра нестача кваліфікованих робочих кадрів [7].

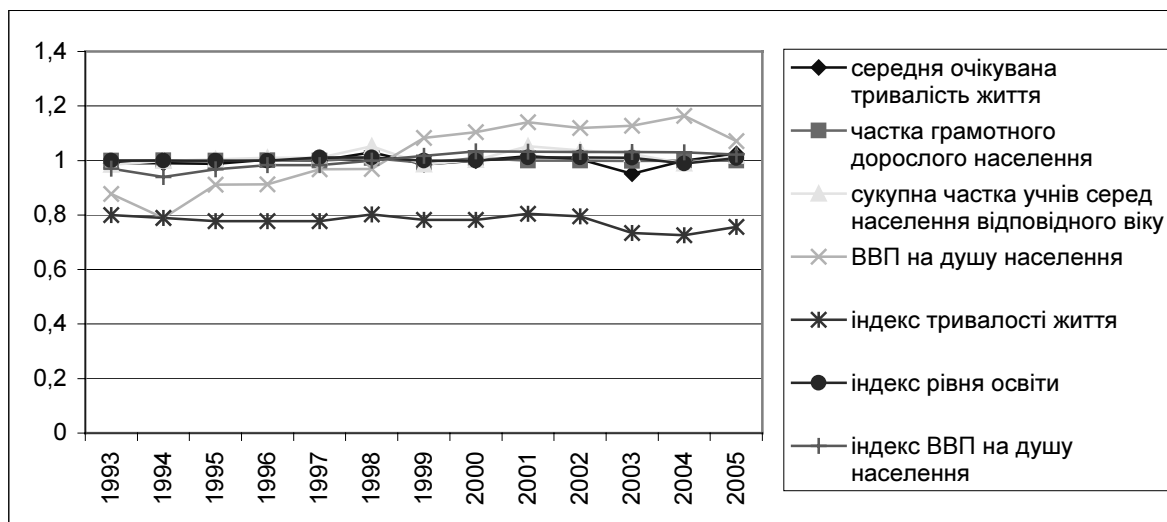


Джерело: Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 рік. Людський розвиток і європейський вибір України.- К.: ПРООН Україна, 2008 р.-с.124

Рисунок - 2. Динаміка зміни індексу людського розвитку України

В останні роки відбулося послаблення конкурентних позицій України на світовому ринку. Зокрема, в 2005 р. Україна посідала 68 місце серед 117 країн, а в 2006 р. вже 78 місце серед 125 країн. Тобто недостатньо уваги приділяється розвитку таких показників рівня конкурентоспроможності країни, як умови праці, рівень соціального розвитку країни, рівень охорони здоров'я, якість і рівень освіти, внутрішні фактори, які впливають на ведення бізнесу в країні тощо [5].

Подолати відставання від розвинених країн можна спрямувавши політику розвитку держави на соціально-економічні орієнтири. При цьому необхідно змінити сприйняття роботодавцями поняття «витрат» на освіту й навчання, соціальний розвиток на поняття «соціальні інвестиції в людський розвиток».



(у відношенні до попереднього року)

Джерело: Human Development Report 2004-2007.- USA, New York, New York: Published for the United Nations Development Programme (UNDP), 2007.- p.440

Рисунок 3 - Індекси значень основних індикаторів людського розвитку в Україні за період 1993-2005 рр.

В даний час головну відповідальність за інвестиції у навчання й людський розвиток покладено на уряд. Її варто розділити між підприємствами, соціальними партнерами й індивідуумами таким чином, щоб освіта тісно пов'язувалася зі стратегіями економічного розвитку й програмами сприяння зайнятості населення.

Отже, необхідним для підвищення якості людського капіталу є високий рівень знань і навичок найманих працівників, який забезпечується професійною підготовкою і постійними підвищенням їх кваліфікації й перенавчанням. Підтримку в даному напрямі мають забезпечити як держава (законодавчими заходами), підприємства (організаційними заходами й фінансовими ресурсами), так і наймані працівники. Важливим є бажання працівників навчатися, їх здатність до самоосвіти. Крім того, система навчання повинна бути більш гнучкою й піддаватися змінам у залежності від потреби в робочій силі.

Необхідною умовою формування нової системи навчання і підвищення кваліфікації є включення соціальних партнерів в обговорення політики навчання, тренувань і розвитку навичок. Тільки у такому випадку бажані реформи й зростання інвестицій в людський розвиток стануть реальністю. Досвід розвинених країн демонструє, що налагоджений соціальний діалог створює потужну політичну більшість для посилення навчання, яке, у свою чергу, є фундаментом формування успішних систем розвитку людського капіталу.

Історично соціальне партнерство сформувалося як засіб вирішення протиріч, головною функцією якого було регулювання соціально-трудових відносин у напрямі запобігання конфліктів. В епоху доіндустріальної економіки наймані працівники відстоювали свої інтереси переважно за допомогою страйків, що було руйнівним і неприйнятним для усіх сторін соціально-трудових відносин.

Наступна епоха індустріального виробництва характеризується жорстокою експлуатацією на виробництві, відчуженням праці, хронічним безробіттям, величезною диференціацією у рівнях життя, нерівністю у доступі до досягнень освіти, науки, культури і мистецтва, погіршенням екологічних умов, як наслідків матеріального та економічного прогресу.

Неспроможність індустріальної системи забезпечити всебічний розвиток людини, найповніше задовольнити її матеріальні й духовні потреби, реалізувати її творчий потенціал стало однією з головних умов трансформації індустріального суспільства у якісно нову, вищу стадію цивілізаційного прогресу - постіндустріальне суспільство. Постіндустріальне суспільство характеризується збільшенням попиту на високоосвічених і висококваліфікованих працівників, через збільшення ролі людини у виробництві та потреби у постійних інноваційних впровадженнях. У зв'язку з чим змінюється і роль соціального партнерства: ситуація конфронтації між найманими працівниками і роботодавцями стає непринятною. Разом з тим автоматизація виробництва призводить до збільшення частки творчої праці, яка є більш складною, у зв'язку з чим змінюються й підходи до мотивації персоналу до високоефективної праці. Роботодавці змінюють мотиваційний і стимулюючий вплив на найманих працівників, взаємодіючи з ними і залучаючи найбільш талановитих і висококваліфікованих працівників до участі в управлінні виробництвом.

В Україні започатковується практика перетворення персоналу на співвласників акціонерних компаній, яка вперше з'явилася в США в 50-х роках відповідно до «Плану участі працівників в акціонерній власності» (Employee Stock Ownership Plan - ESOP) і помітно інтенсифікувалася в середині 70-х рр., після прийняття в 1974 р. Закону про гарантії пенсійного забезпечення працівників (Employee Retirement Income Security Act), що надало податкові пільги компаніям, які впроваджували ESOP [6].

Іншої сучасною тенденцією розвинених країн є впровадження системи безперервного навчання, що неможливо без активної взаємодії всіх сторін соціально-трудових відносин і встановлення між ними партнерських стосунків. Вона ґрунтується на: збільшенні інвестицій в людські ресурси; активізації й набутті базових умінь і навичок; комп'ютерній грамотності; розширенні здібностей до інновацій; більш гнучких формах освіти. Головною метою є забезпечення людей усіх вікових категорій рівним і відкритим доступом до високоякісних навчальних можливостей. Важливість такого підходу підтверджує стаття 150 конвенції ЄС, яка визнає важливість професійного навчання, стверджуючи наступне: "суспільні дії повинні бути націлені на сприяння професійному навчанню, стимулювання співпраці освітніх і тренінгових закладів та фірм" [4, С. 180].

Європейська стратегія зайнятості, прийнята 22 липня 2003 року, ввела 2 директиви для підвищення рівня кваліфікації через безперервне навчання. У директивах міститься заклик до держав-членів організацій звернути увагу на нестачу робочої сили з необхідними професійними навичками, впровадити всеохоплюючу стратегію безперервного навчання, з метою надання усім індивідуумам необхідних навичок сучасної робочої сили. Директиви стверджують, що політика повинна бути спрямована на збільшення інвестицій у людські ресурси, особливо через навчання персоналу підприємствами [4].

У 2004 році в ЄС загальна частка робочої сили, яка займається безперервним навчанням, склала 9,4 %, із них 10,2 % - жінки і 8,6 % - чоловіки. У Швеції загальна частка робочої сили в безперервному навчанні складає 35,8 %, у Данії 27, 6 %, у Фінляндії 24,6 %. Це контрастує з низькою часткою робочої сили у Греції – 3,7 %, 4,6 % у Словаччини і Угорщині [3, с. 27]. У 2006 році кількість людей віком від 25 до 64 років у межах ЄС-27, які отримали визначену форму освіти й навчання складала 9,6%. Цей показник на 2,5 відсотки вищий ніж у 2001 року. Впровадження системи безперервного навчання на підприємстві доцільно через включення відповідних положень у колективні угоди. Витрати підприємців є обов'язковими і необхідними для підтримки належного рівня конкурентоспроможності персоналу, крім того необхідно залишається підтримка державою інвестицій в освіту і наукові розробки. Витрати Уряду на вищу освіту, складають у Великобританії близько 7,5 млрд. євро в рік (4,5 млрд. на вчення і 3 млрд. на дослідження), передбачають, що «передача знань» має бути поширена в благо економіки і суспільства [1].

До 2015 року в Німеччині уряд планує підвищити витрати на освіту до 7 % ВВП (від 6,2%), а витрати на науку до 3 %, через те, що відносно невеликі витрати на освіту і науку в Німеччині призводять до негативних тенденцій. Зокрема, за даними Інституту німецької промисловості, в країні не вистачає 70 тисяч інженерів. Одна з причин всіх бід, на думку експертів, - Німеччина витрачає на освіту всього 6,2% від свого ВВП. У більшості країн ЄС цей показник набагато вищий.

Порівнюючи витрати на освіту в Україні з витратами інших країн світу, варто відзначити, що ми маємо достатньо високий рівень фінансування системи освіти. Так, у Росії, Великобританії на освіту витрачається близько 4% ВВП; у Франції, Німеччині, США — близько 6 %; Швеції — 7-8%. Фінансування української освіти в 2008 р. знизилося відносно відсотків від ВВП: на освіту з 6,9% до 6,47 %, на науку з 0,55% до 0,48 % у порівнянні з попереднім роком. [8]

Високу якість трудового життя також забезпечує створення на підприємствах корпоративної культури, яка має безпосередній вплив на найманого працівника. Про відсутність або недосконалість корпоративної культури можуть свідчити неефективні витрати на охорону здоров'я, відсутність відданості працівників, яка призводить до втрати коштів, які було витрачено на заміну і перенавчання персоналу, перехід працівників до компаній-конкурентів, різні форми протесту незадоволених найманих працівників. Без налагодження стосунків між найманими працівниками й роботодавцями на ґрунті формування корпоративної культури неможливо поліпшення умов і структури праці в межах організації.

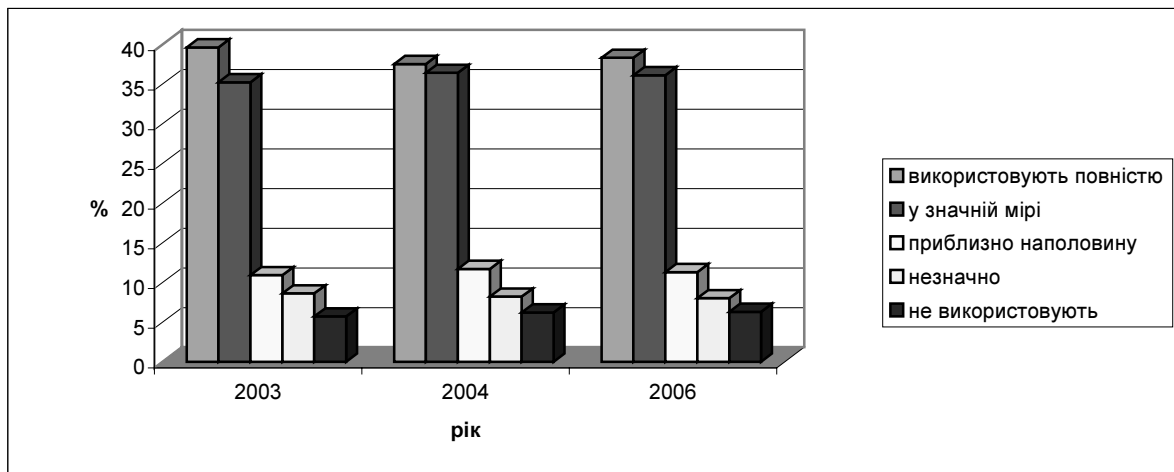
На даний час в Україні сформувалися основні інститути соціального партнерства. Протягом декількох років відбувається підписання генеральних угод між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями. Прийняти і діють Указ Президента України “Про Національну раду соціального партнерства” від 27 квітня 1993 р., закони “Про колективні договори і угоди” (1993 р.), “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” (1998 р.). Відбувається активізація колективно-договірних форм регулювання соціально-трудова відносин на галузевому та регіональному рівнях. Завдяки засобам соціального партнерства зменшується кількість і тривалість трудових спорів.

При цьому існує низка проблем: зміст колективних угод не охоплює всі сторони соціально-трудова відносин, тим самим не забезпечуючи достатній соціальних захист працівників й належний рівень їх конкурентоспроможності на ринку праці; до процесу колективно-договірного регулювання залучається недостатньо кількість найманих працівників. Необхідним є додаткове, більш конкретизоване прописування змісту угод,

особливо стосовно постійного підвищення кваліфікації працівників і додаткових соціальних гарантій.

Крім того, на українських підприємствах періодичність підвищення кваліфікації найманих працівників у декілька разів відстає від даного показника в розвинених країнах, що призводить до “старіння” знань, що не тільки знижує конкурентоспроможність, а й негативно позначається на якості знань найманих працівників.

Негативно на якість людського капіталу впливають також проблеми у сфері освіти, а саме існує невідповідність попиту на необхідні на ринку праці навички, вміння, знання з боку підприємств і пропозицією системи освіти. За даними проведеного Держкомстатом опитування в 2006 р. - 81,8% респондентів пройшли навчання з певної професії, ремесла. Цей показник на 2,2% вищий, ніж у 2004 р. і на 6,4 % вищий, ніж у 2003 р. Із тих, хто пройшов навчання, 90,5% закінчили навчальний заклад. Спостерігається збільшення чисельності респондентів, які були вимушені отримати додаткову освіту – 7,4% проти 5,8% за результатами обстеження 2003 року. Проте, отримані найманими працівниками знання не повною мірою відповідають вимогам роботодавців і потребам ринку (рис. 4).

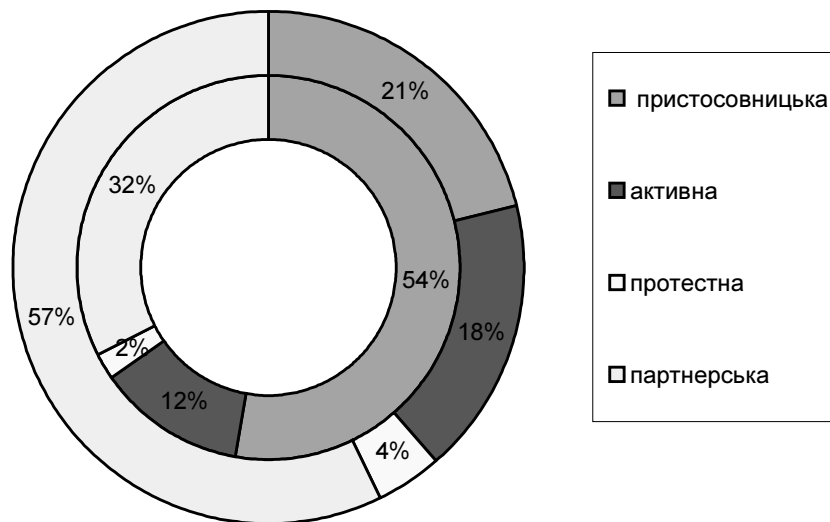


Джерело: За результатами опитуванням Держкомстату України <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Рисунок 4 - Рівень використання отриманих знань у роботі найманими працівниками

Окрім того, на підприємствах України все ще спостерігаються випадки протестної поведінки найманих працівників, причиною якої є: несвоєчасність і заборгованість з виплати заробітної плати, несправедлива встановлення розміру заробітної плати та розподілу доходів, страх втратити роботу. За даними опитування Держкомстату України у 2006 р. робітники відповіли, що, на їх думку, більшість найманих працівників їхнього підприємства мають пристосовницьку поведінку (53 %), тобто пасивно чекають на зміни, не намагаючись нічого змінити, навіть у випадку низької заробітної плати, протестну ж поведінку мають 2%, і тільки 32,3% - налаштовані на партнерські стосунки. При цьому в порівнянні з попередніми роками можна помітити збільшення частки останніх. Кожен окремий працівник стосовно себе притримується іншої думки: пристосовницьку поведінку має 21,0 %, партнерську - 57,1 %, активну – 18 % і протестну – 4 % (рис. 5).

У порівнянні з попередніми роками спостерігається збільшення частки найманих працівників орієнтованих на партнерські стосунки, що свідчить про поступову зміну ставлення до взаємодії і про бажання налагодити стосунки з метою спільного розвитку і налагодження виробництва.



Джерело: За результатами опитування Держкомстату України <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Рисунок 5 - Оцінка найманими працівниками своєї поведінки і поведінки більшості найманих працівників на підприємстві у 2006 році

Аналізуючи досвід розвинених країн світу і стан соціально-трудових відносин в Україні, можна констатувати, що для розвитку людського капіталу шляхом використання системи соціального партнерства необхідними є дотримання наступних умов:

- стратегічне управління людськими ресурсами у напрямі поліпшення якості людського капіталу;
- постійне інвестування в розвиток людського капіталу;
- створення умов для безперервного навчання й розвитку людських ресурсів як на особистому, так і на загальнодержавному рівні;
- висока якість трудового життя, яка включає наявність корпоративної культури, справедливую винагороду для кожного найманого працівника, створення можливостей для професійного розвитку, існування сприятливого психологічного клімату тощо;
- розвиток виробничої демократії: залучення найманих працівників до прямої участі в управлінні виробництвом;
- підвищення ролі органів і служб з управління людськими ресурсами, які здійснюють аналіз, управління й регулювання соціально-трудових відносин;
- стимулювання прагнення до навчання кожного окремого індивідуума;
- розподіл доходів між найманими працівниками залежно від кількості, якості і інтенсивності праці;
- рівність доступу до навчання й освіти;
- підвищення рівня охорони й умов праці;
- високий рівень охорони здоров'я;
- розробка й впровадження нових підходів до управління людськими ресурсами.

Підвищення значимості людського капіталу в умовах функціонування економіки нового типу, заснованої на знаннях, потребує постійного продукування нових знань на ґрунті запровадження системи безперервного навчання. Саме через налагодження функціонування системи соціального партнерства в Україні можливо підвищити рівень якісних показників розвитку людського капіталу.

Список літератури

1. Афонин А.Ю., Gibson M. Бизнес и высшее образование: опыт взаимодействия в Великобритании // Университетское управление. 2004. № 4(32). – С. 53-66.
2. Смирнов В.Г., Бондарев В.Ф., Романчин В.И. Основы экономической теории. Орел: Орел ГТУ, 2003.- 474 с.
3. Annual review of working conditions in the EU: 2004-2005 Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland 48 с.
4. European Commission. Europe in figures – Eurostat yearbook 2008. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.2008. — 566 pp.
5. Human Development Report 2004-2007.- USA, New York, New York: Published for the United Nations Development Programme (UNDP), 2007.- p.440
6. <http://www.duma.gov.ru/sobstven/analysis/corporation/1005usa.htm>.
7. <http://www.kmu.gov.ua/> Урядовий портал, єдиний веб-портал органів виконавчої влади України.
8. <http://news.liga.net/news/N0857341.html>.
9. <http://www.ukrstat.gov.ua/> Офіційний сайт Державного комітету статистики України.

О. Сытник

Социальное партнерство как одна из главных предпосылок развития человеческого капитала в Украине

В статье рассмотрено состояние развития человеческого капитала в Украине, основные его составляющие. Предложены направления развития человеческого капитала, посредством реализации механизма социального партнерства.

О. Sytnyk

Social partnership as a condition of the human capital development

In the article are viewed the human capital development state in the Ukrainian. The directions of the human capital development by means of the social partnership mechanism realization are offered.

Одержано 14.12.09