

М.А.Сердюк, канд. екон. наук, доцент КУТЕП,

О.Г.Розметова, аспірант КУТЕП

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ПРАВОВИЙ АКТ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

У статті розглядаються проблеми та перспективи інвестування в людський капітал.

The article contains the problems and perspectives of the investment in human capital.

Згідно Закону України “Про колективні договори і угоди” колективний договір заключається на всіх підприємствах, в установах, організаціях (незалежно від форми власності), які являються юридичними особами і використовують найману працю.

Колективний договір, як двохсторонній правовий акт, що регулює трудові соціально-економічні відносини між найманими працівниками і власниками, має свою законодавчо визначену структуру. Колективним договором можуть бути передбачені і інші, в порівнянні з законодавством, гарантії і соціально-побутові пільги в рамках прав і можливостей підприємств. Таким чином, держава законодавчо дала змогу роботодавцям і найманим працівникам на основі колективних договорів підвищувати рівень соціально-економічних відносин та інвестиційних процесів. Але це не завжди використовується. Значна частина підприємців, особливо тих, що володіють і управляють приватним майном, колективних договорів з найманими працівниками не укладають, а місцеві органи державної виконавчої влади, котрі повинні контролювати цю діяльність, поки що займаються цим питанням недостатньо.

В більшості західних держав вже давно і ефективно діє порядок реєстрації і контролю за укладанням договорів. Наймані працівники в нашій державі поки що не розуміють значення і ефективності дії колективних договорів. При існуючому безробітті, відсутності дієвих профспілок найманий працівник змушений задовольнятися тим, що йому запропонує роботодавець. А у роботодавця ціль одна – одержати більший прибуток, яким він не тільки не хоче ділитися з найманим працівником, а навіть не хоче, щоб працівник знав скільки одержано прибутку і куди він використовується. Тобто, на даний період розвитку соціально-економічних відносин роботодавець думає про вигоду на цей час, а не в майбутньому. Він розраховує, що товар – робоча сила, потрібна йому, завжди знайдеться на ринку праці. Тому інвестування в людський капітал, на думку роботодавця, не має сенсу, а відтворення людського капіталу, як екстенсивне, так і інтенсивне буде відбуватися без його впливу, тобто народжуваність, зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних і розумових здібностей, набуття практичного досвіду, оздоровлення, завдяки яким він буде надавати цінні виробничі і інші послуги. Людський капітал можна порівнювати, хоч він має свої особливості, з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), що приносить доходи від ефективного його використання. Але як стверджують вчені “Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентноздатності, економічного зростання і ефективності”.¹

Інвестування вкладень в людський капітал незалежно від джерел (держава, підприємці, сім'я) дають тривалий час значний економічний і соціальний ефект, пов'язаний із зростанням продуктивності праці і в кінцевому результаті забезпечує зниження загальних витрат і збільшення прибутку. Це, в свою чергу, призводить до зростання заробітної плати, що стимулює подальші інвестиції в людський капітал, як самих працівників, так і підприємців. Асоціюючи людський капітал з виробничим на мікроекономічному рівні можна запропонувати, на нашу думку, наступне визначення рівня рентабельності інвестиційних вкладень в людський капітал:

$$Рл.к. = \frac{Пр}{Іл.к.} \cdot 100,$$

де Рл.к. – рентабельність інвестицій в людський капітал, %.

Пр – прибуток, грн.;

Іл.к. – сума інвестицій в людський капітал, грн.

Необхідно відмітити, що на сучасному етапі функціонування ринку праці та соціально-економічного розвитку держави в цілому, інвестиції в людський капітал самою людиною досить обмежені. При мінімальній заробітній платі 140 грн. на місяць, прожитковому мінімумі 342 грн. на місяць, затвердженому Верховною Радою України, але незабезпеченими джерелами впровадження цього рівня, значна кількість навіть працюючих людей, для яких затверджений прожитковий мінімум 365 грн. на місяць не може інвестувати і накопичувати свій людський капітал (освіту, здоров'я, підвищення кваліфікації, придбання житла тощо). Якщо взяти тільки вищу освіту, то для її здобуття на комерційній основі потребується біля 12-13 тис. грн. Але ж людину потрібно забезпечити на час навчання хоча б самим необхідним, що передбачається прожитковим мінімумом, на це знадобиться більше 22 тис. грн. Таким чином, інвестування в людину, яка одержить освіту на комерційній основі складе 45-50 тис. грн. Це значні вкладення для пересічного громадянина. Але для суспільства освіта дає високі прибутки. Згідно дослідженням щодо середньої та вищої освіти, проведеним США, "рентабельність" вузівської освіти залишається фіксованою на позначці 10-15% протягом 1939-1969 рр., що майже відповідає рівню показників ефективності вкладень у фізичний капітал.² Знають це і підприємці, як теоретично, так і практично, тому об'яви, запрошення в усіх засобах масової інформації пропонують роботу особам з освітою, які мають практичний досвід роботи, віком 30-40 років, володіють декількома мовами. Тобто наймають на роботу фахівців в яких раніше вже були інвестовані значні особисті, або державні кошти. Таким чином, роботодавець хоче одержувати доходи від людського капіталу без вкладання значних інвестицій. Це дозволяє йому робити діюча система законодавчих актів по укладанню трудового договору і

недоліки в прийнятті та контролі за виконанням колективних договорів. Так, по Мінпромполітики України в I півріччі 2001 року звітувало тільки 28% підприємств про виконання колективних договорів. В цих умовах роботодавці одержують доходи, не вкладаючи кошти в підвищення кваліфікації, профпідготовку, перепідготовку персоналу, не надають пільги у зв'язку з навчанням. Відомо, що на багатьох підприємствах недержавної і комунальної власності, навіть працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах по контракту, не надають відпустки на період навчальної та екзаменаційної сесій, а тим більше незначна частка підприємців інвестує кошти в майбутніх фахівців шляхом оплати за навчання.

Інвестиції в житлове будівництво хоч і не являються прямим вкладенням в людину, як наприклад освіта, але вони дають змогу зберегти фізичний і моральний стан працівника, надати змогу відтворення життєдіяльності, тому інвестиції в житлове будівництво можна віднести до інвестування в людський капітал. Враховуючи те, що роботодавці не бажають заключати колективний договір, або заключають його формально, а наймані працівники не володіють в достатній мірі своїми законодавчо встановленими правами, інвестиції більшості роботодавців в житлове будівництво незначні. Особливо це стосується приватних підприємств і підприємств з обмеженою відповідальністю. І це в той час, коли в Україні близько 13% населення не мають окремого житла (мешкають у гуртожитках чи наймають квартири). 116 тис. квартир – комунальні. На обліку щодо поліпшення житла перебуває 2,4 млн. сімей. Кожного року черга на одержання житла збільшується на 200 тис. сімей. Зменшуються обсяги будівництва житла за рахунок державного бюджету, частка якого знизилась до 37%.³ Так, за 2001 р. введено в експлуатацію 63,8 тис. квартир, що на 8,8% більше ніж за 2000 р., але переважну більшість загальної площі житлових будинків введено забудовниками приватної форми власності.⁴

Аналізуючи співвідношення введення в експлуатацію житла в 2001 р. з його потребами, можна зробити висновок, що з інвестиціями в будівництво

житла і його забезпеченням наше суспільство знаходиться в скрутному стані. А якщо врахувати те, що житло побудоване в 60-ті роки минулого століття через 15-20 років буде непридатне для проживання, то висновок можна зробити однозначний – інвестування в житлове будівництво потрібно збільшувати у великих обсягах і особливо підприємствами приватної форми власності. Інвестиції в житлове будівництво на основі системи укладання колективних договорів – це не обов'язково побудувати і надати безкоштовно квартиру кожному потребуючому працівникові, хоч для працівників з незначними доходами бажано було б це зробити. А перш за все у колективних договорах необхідно вказати розміри субсидій, пільгових кредитів, надання допомоги в придбанні будівельних матеріалів, транспортом. На час ведення працівником будівництва житла за власні кошти збільшувати розміри заробітної плати, оплачувати навчання членів сім'ї.

Роботодавець повинен чітко собі уявити, що інвестування в житлове будівництво – це надбання капіталу, що передається з покоління в покоління, тим самим породжуються умови зберігання здоров'я, відтворення кадрів на його підприємстві для високопродуктивної праці. Багато країн світу використовували житлове будівництво як каталізатор розвитку економіки. Безперечно при любых інвестуваннях житлова політика не може бути вирішена без уваги держави, без урядових програм житлового будівництва, в яких має бути врахована участь колективів усіх підприємств в інвестуванні будівництва житла, а значить і в інвестуванні людського капіталу.

В Законі України “Про колективні договори і угоди” значне місце відводиться оздоровленню працівників підприємств. Передбачено не допускати навіть при зміні форм власності ліквідації і перепрофілювання об'єктів оздоровчого призначення. Рекомендується, і це підтверджується життєвим досвідом і обґрунтовано наукою, що для високопродуктивної праці працівника потрібно надавати працівнику лікарняні, амбулаторно-поліклінічні, санаторно-курортні послуги, а для цього потрібні інвестиційні вкладення коштів і особливо роботодавців, що повинно бути передбачено в колективних

договорах. При розробці колективом програми інвестування в оздоровлення працівників пропонується враховувати стан лікувально-профілактичної допомоги; рівень оснащення приладами, обладнанням, забезпеченість матеріалами, медикаментами а також кадрами лікарень, амбулаторій, поліклінік і медичних пунктів підприємств. Надавати працівникам пільгові путівки на санаторно-курортне лікування. Виплачувати всім працівникам при наданні відпустки одноразову допомогу на оздоровлення. Забезпечити структурні підрозділи підприємств медичними засобами для надання першої медичної допомоги, а також належне їх поповнення та зберігання. Організувати безперебійну роботу санітарно-побутових приміщень у відповідності з вимогами санітарних норм і правил, в тому числі постачання гарячої води. У визначені терміни виконувати роботи по підготовці підприємств до роботи в осінньо-зимовий період. Відшкодовувати потерпілому на підприємстві витрати на лікування (в т.ч. санаторно-курортне), протезування, придбання транспортних засобів, предметів догляду та іншої медичної допомоги.

Важливу роль відіграють як довготермінові, так і короткотермінові інвестиційні вкладення в збереженні людського капіталу (людей), пов'язані з реалізацією комплексних заходів для досягнення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травмування, професійних захворювань і аварій. Тут інвестиції необхідні для придбання нового обладнання, механізмів, побудови нових приміщень, реконструкції і капітального ремонту діючих основних фондів, інструментів та пристроїв.

Ми висвітлили окремі напрямки інвестування в людський капітал. Можливо де-які із них носять дискусійний характер, але існує аксіома, яку не можна не визнавати, що без накопичення і збереження здоров'я працівників, їх знань, розвитку здібностей, підвищення мотивації до праці не може бути зростання ефективності праці, а відповідно доходів підприємців і держави.

¹ Грестсон Дж., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. – М.: Экономика, 1991. – 267 с.

-
- ² Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навчальний посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – С.113.
- ³ Михасюк І.Р. та ін. державне регулювання економіки: Підручник. – К.: “Атіка”, “Ельга-Н”, 2000. – С.429.
- ⁴ Урядовий кур’єр від 28 січня 2000 р., №15.