УДК 349.2

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ В УКРАЇНІ

Вахонєва Т. М.,

доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук

Професійна діяльність людини є значною соціальною складовою її життя, що визначає особу як індивідуума, як особистість та обумовлює життєві цінності людини. Професіоналізм є однією з основних складових професійної культури працівника. Таким чином, одним із важливих питань, яке потребує дослідження, є питання професійного навчання працівників та, як результат, службового зростання.

Книга п'ята проекту Трудового кодексу України присвячена правовому регулюванню питань професійної (службової) кар'єри та засобам її здійснення. Одним із суттєвих досягнень проекту Трудового кодексу України є не тільки закріплення поняття професійної (службової) кар'єри, а також визначення права на неї та встановлення, що одним із основних засобів для її здійснення є професійне навчання працівників.

Нині діючий Кодекс Законів про працю України не дає визначення професійної кар'єри та права на неї, а також не вказує на засоби для її здійснення. Питання професійного навчання регулюються главою XIV КЗпП України, яка встановлює пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Таким чином, Кодексом регулювання професійного навчання здійснюється не безпосередньо, а опосередковано. Стаття 201 КЗпП України формулює обов'язок власника організовувати індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства. Однак відповідна норма не вказує на випадки, коли у роботодавця виникає такий обов'язок. Аналізуючи відповідну норму та інші норми трудового права, можна відзначити, що відсутній механізм забезпечення виконання такого обов'язку. Більше того, підприємства (установи, організації) мають право здійснювати професійне виробниче навчання лише за умови наявності ліцензії, відповідно до Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності», Закону України «Про професійно-технічну освіту», Ліцензійних умов провадження діяльності закладів освіти тощо. Ліцензування освітньої діяльності підприємств (установ, організацій), які організовують виробниче навчання, є досить проблемним, оскільки освітня діяльність не є їх профільною роботою, порів-

© Вахонєва Т. М., 2017

няно із закладами освіти, а тому однаковий порядок ліцензування для закладів освіти та виробництв, які здійснюють виробниче навчання, є не зовсім доцільним. При цьому слід відзначити, що в Україні залишається проблемним питання відсутності у багатьох сферах виробничої та іншої діяльності безпосередніх реальних взаємозв'язків закладів освіти із підприємствами (установами, організаціями), що не дозволяє одночасно поряд із теоретичною освітою здобувати практичні навички. Такий стан речей призводить до необхідності здійснювати професійне навчання молодих спеціалістів практичній роботі вже на етапі працевлаштування. Оскільки виробниче та інші види навчання здійснюються за кошти роботодавця, то роботодавці зацікавлені, насамперед, у професійних та вже навчених професії кадрах. Низька якість практичної освіти у навчальних закладах призводить до складностей при працевлаштуванні молоді.

У проекті Трудового кодексу України визначені особливості реалізації права на професійне навчання як засіб здійснення професійної (службової) кар'єри (ст. 322-331 Проекту). Аналізуючи норми проекту Трудового кодексу України, слід відзначити, що там вже більш детально визначені права та обов'язки роботодавця та працівників, які здійснюють професійне навчання, підвищення кваліфікації або перенавчання. Зокрема встановлено, що роботодавець забезпечує не рідше ніж у 5 років професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників без припинення трудових відносин або з їх припиненням на умовах, що визначаються колективним або трудовим договором чи окремою угодою між роботодавцем і працівником (ст. 323 Проекту); роботодавці мають право укладати договори з навчальними закладами, іншими юридичними особами про підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників (ст. 326); роботодавець і працівник можуть укласти угоду, якою визначаються їх взаємні права та обов'язки, пов'язані з професійною підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації працівника без припинення трудових відносин. При цьому роботодавець може взяти на себе обов'язки щодо оплати навчання, надання працівникові більш сприятливих, ніж встановлені законодавством і колективним договором, умов для поєднання роботи з навчанням (ст. 330) тощо.

Нині діючий КЗпП України, окрім статті 201, визначає не стільки порядок організації виробничого навчання, скільки встановлює пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Наприклад, ст. 202 «Створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням», ст. 203 «Заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням», ст. 204 «Здійснення виробничого навчання в робочий час» та ін. За умов ринкового способу виробництва наявність такої кількості пільг, що надаються роботодавцем працівникам, які поєднують роботу з навчанням, викликає постійне обурення з боку роботодавців. У зв'язку з цим роботодавці будь-якими шляхами намагаються обмежи-

ти працівників у реалізації відповідних прав на пільги, що пов'язані з їх навчанням. Як показує практика, роботодавці погоджуються надавати пільги тільки тим працівникам, які навчаються в інтересах роботодавця.

Частково проблеми правового регулювання професійного навчання працівників були вирішені прийняттям Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року. Цей Закон визначив правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників і розроблений з метою створення та забезпечення ефективного функціонування системи професійного розвитку працівників підприємств, установ та організацій, їхнього професійного навчання, атестації та підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання.

Питання професійного навчання працівників, поряд із КЗпП України, регулюються Законом України «Про професійний розвиток працівників» та Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про професійно-технічну освіту» та ін. На підзаконному рівні порядок організації формального професійного навчання працівників, вимоги щодо організації навчально-виробничого процесу безпосередньо на робочих місцях визначаються Положенням про професійне навчання працівників на виробництві від 26 березня 2001 року, Положенням про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві від 27 грудня 2006 року.

У розвинених зарубіжних країнах професійне навчання дорослого працездатного населення сформовано в окрему систему, яка охоплює навчання зайнятих громадян і функціонує на основі спеціально розробленої законодавчої, управлінської та методологічної бази.

Підсумовуючи вищевикладене, вважаємо, що настав час суттєво переглянути систему професійного навчання, підвищення кваліфікації та перенавчання працівників. По-перше, необхідно ретельно дослідити ринок професій та ринок освітніх послуг в Україні та відновлювати зв'язки між професійною освітою та професійною працею. По-друге, професійне навчання на будь-яких рівнях та у будь-яких сферах повинно здійснюватися шляхом тісного партнерства закладів освіти та підприємств (установ, організацій), тобто необхідне застосування так званої дуальної системи навчання. По-третє, потребує перегляду система оцінювання результатів професійного навчання, що повинно сприяти створенню більш об'єктивного оцінювання, спонукання до кращого навчання та реального освоєння професії. Професійне навчання повинно стати не тільки засобом кар'єрного професійного зростання працівника, а також елементом загальної професійної культури працівника. Кар'єрне зростання повинно безпосередньо залежати від рівня професійної освіти працівника, його бажання і здатності підвищувати свою професійність і майстерність та рівня професійної культури працівника.