

Лагутіна Ірина Вікторівна

Національний університет

"Одеська юридична академія"

к.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права та

права соціального забезпечення

Право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників як особисте немайнове трудове право

Професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації – є однією з головних передумов для економічного і соціального розвитку. Наявність кваліфікації та професійна підготовка ведуть до зростання продуктивності праці і доходів, а також сприяють участі кожної людини в економічній і соціальній життя.

Значний внесок у вивчення правового регулювання в сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників внесли праці таких видатних вчених, як М. І. Бару, Б. К. Бегичев, І. Я. Кисельов, А.М. Лушников, М. В. Лушнікова, М. В. Молодцов, Ю. П. Орловський, О. С. Пашков, В. Г. Ротань, В. Г. Сойфер, Г. І. Чанишева, В. Н. Уваров, К. П. Уржінський, А. В. Ярхо та ін.

Метою статті є дослідження юридичної природи права на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації як одного із основних особистих немайнових трудових прав.

Загальна освіта, професійна підготовка і безперервне навчання служать головними опорами, що забезпечують потенціал до працевлаштування, зайнятості працівників. Розвиток професійних навичок грає ключову роль в стимулюванні стійкого процесу розвитку і може зробити внесок у забезпечення переходу з неформальної економіки в реальний сектор економіки.

Право на професійне навчання працівників, яке включає право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації є за своєю природою одним з основних особистих немайнових трудових прав працівника. По суті мова йде про право на професійне навчання. При цьому слід розмежувати форми професійного навчання: професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників.

Право працівників на професійне навчання закріплено в актах Міжнародної організації праці. Професійної підготовки і професійної орієнтації присвячені Конвенція МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів (1975 р.) і однойменна Рекомендація МОП № 150 (1975 р.), а також Рекомендації № 88 щодо професійного навчання працівників (1950 р.), № 136 щодо спеціальних програм зайнятості та підготовки молоді (1970 р.), № 117 про виробничий учнівство (1962 р.).

Конвенція МОП N 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів передбачає, що кожен член Організації приймає та розвиває всебічно скоординовані політику і програми професійної орієнтації і професійної підготовки, тісно пов'язані із зайнятістю, зокрема через державні служби зайнятості (п. 1 ст. 1).

Основні види професійної підготовки безпосередньо на виробництві, які тривалий час існують у країнах Заходу, можна звести до наступних: виробниче учнівство або первинна підготовка; підвищення кваліфікації, вдосконалення професійного рівня або підвищене навчання; перепідготовка і перекваліфікація ¹.

Кодекс законів про працю України (далі КзпП) та проект Трудового кодексу визначення понять «професійна підготовка», «перепідготовка» і «підвищення кваліфікації» не містить. Проект ТК тільки визначає серед основних засад правового регулювання трудових відносин створення

¹ Жарков Б. Н. Организация профессиональной подготовки рабочих в капиталистических странах/ Б. Н. Жарков // Социалистический труд. – 1976. – № 8. – С. 123-130.

працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації (п. 12, ст. 3).

Терміни «професійна підготовка», «перепідготовка» та «підвищення кваліфікації» визначаються законами України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 року ¹ і «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року ². Згідно з абзацом одинадцятим статті 1 Закону України «Про вищу освіту» професійна підготовка – здобуття кваліфікації за відповідним напрямом підготовки або спеціальності.

Частинами шостою та сьомою статті 3 Закону України «Про професійно-технічну освіту» встановлено, що перепідготовка працівників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією працівниками, які отримали первинну професійну підготовку.

Підвищення кваліфікації працівників – це професійно-технічне навчання працівників, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше отримані професійні знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг.

Право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації є самостійним правом, яке слід розглядати у взаємозв'язку з правом на освіту. Базова освіта стає для кожної людини підґрунтям для розвитку їх потенціалу, закласти основу для конкурентоспроможності на ринку праці.

Кожна людина має право на освіту і професійну підготовку, і це право закріплено в конституціях багатьох країн, наприклад Аргентини, Болівії, Бразилії, Гватемали, Німеччини, Іспанії, Італії, Мексики та Чилі ³.

¹ Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002 № 2984-III// Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 20. – Ст. 134.

² Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР// Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 32. – Ст. 215.

³ МОТ: Обучение и подготовка к трудовой деятельности в обществе, основанном на знаниях, Международная конференция труда, 91-я сессия, 2003, Доклад IV (1), Пункт 4 повестки дня. – Женева: МБТ, 2003. – 149 с.

Право кожної людини на освіту визнається у Загальній декларації прав людини та інших міжнародно-правових актах. Конституція України визначає, держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам (ст. 53).

На думку Ю. П. Орловського, «конституційне право – це не сума окремих можливостей, а можливість постійно удосконалювати свої знання у всіх існуючих формах навчання ... якщо реалізація права на освіту в певній формі навчання залежить від додаткових юридичних фактів, то конституційне право на освіту носить загальний характер»¹.

Для того, щоб освіта та професійне навчання змогли надати оптимальний вплив, вони повинні стати невід'ємною частиною всеохоплюючого пакету політичних заходів і програм, націлених на економічний і соціальний розвиток.

Роль держави у наданні підтримки розвитку професійних навичок на робочому місці для забезпечення зростання зайнятості повинна бути зосереджена на забезпеченні сприятливого середовища для розвитку професійних навичок, а саме: 1) сприяння позитивному ставленню до культури безперервного навчання, підвищенню кваліфікації та продуктивності у вигляді сильної і послідовної політики; 2) забезпечення якості підготовки кадрів та атестації отриманих професійних навичок, щоб ці професійні навички можна було використовувати в будь-якому місці, включаючи професійні навички, придбані за допомогою навчання з відривом або без відриву від виробництва; 3) набір стимулів, які можуть включати фінансові стимули, спрямовані на заохочення і розширення можливостей

¹ Орловский Ю. П. Конституционные гарантии права на образование в СССР/ Ю. П. Орловский; отв. ред. А. И. Ставцева; АН СССР. – М.: Наука, 1986. – 171 с.

підприємств, що здійснюють підготовку кадрів як один з елементів розвитку бізнесу; 4) здійснення і забезпечення виконання міжнародних трудових норм, що особливо стосуються дотримання принципу свободи об'єднання, права на ведення колективних переговорів та гендерної рівності; 5) інституційна підтримка ефективного соціального діалогу для розвитку професійних навичок на рівні підприємства, на галузевому, регіональному та національному рівнях; 6) збір, аналіз і широке поширення інформації про ринок праці, включаючи дані про попит на тих чи інших фахівців, своєчасне надання доступної інформації про наявні програми фінансування¹.

Економічна та фінансова криза привертає більш пильну увагу до ролі національних державних служб зайнятості. Національні державним службам зайнятості орієнтовані на те, щоб удосконалити їхні послуги з профорієнтації, консультування та навчання, які виявляються особам, які шукають роботу, а також щоб поширити на підприємства програми, які б допомагали їм не допускати звільнень і які довели свою своєчасність і ефективність у багатьох країнах.

Донедавна основними факторами просування кадрів по службі або їх працевлаштування були стаж роботи та набутий за цей період рівень кваліфікації та досвід, а не реальна оцінка спектра наявних у них професійних компетенцій, зміст яких трактується значно ширше, ніж традиційні, формальні ознаки рівня підготовки кадрів. Сьогодні процес підвищення професіоналізму кадрів бачиться як єдиний процес оволодіння знаннями та практикою їх застосування².

Зокрема, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України було засновано 17 липня 1991 р. як Інститут соціального управління та зайнятості молоді. За наказом Міністерства праці України від 20 травня

¹ МОТ: Заклучения о профессиональных навыках, способствующих росту производительности, занятости и развитию. – Международное бюро труда. – Женева: МБТ, 2009. – 30 с.

² Казановський А.В. Інноваційна парадигма підготовки керівних кадрів базових центрів зайнятості/ А.В. Казановський // Ринок праці та зайнятість населення. – 2011.– № 4.– С. 24-28.

1993 року № 31 він був перейменований в Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України.

Метою створення вищого навчального закладу була підготовка висококваліфікованих та конкурентоспроможних фахівців для державної служби зайнятості, а також їх перепідготовка та підвищення кваліфікації. Інститут підпорядкований Міністерству соціальної політики України,

За період існування Інституту на його базі пройшли підвищення кваліфікації понад 20 тисяч державних службовців державної служби зайнятості України.

Підвищення кваліфікації супроводжується виконанням наступних завдань:

1) оновлення і розширення професійних знань, поглиблення професійних вмінь і навичок, оволодіння слухачами новими соціальними, управлінськими і інформаційними технологіями для більш якісного виконання професійних завдань відповідно до сучасних вимог ринку праці;

2) сприяння формуванню соціально зрілої творчої особистості з високими моральними якостями і громадською позицією;

3) виховання у слухачів особистої відповідальності за якість послуг, які надає державна служба зайнятості;

4) формування у державних службовців служби зайнятості мотивації до постійного самовдосконалення, вміння самостійно вчитися;

5) організація навчального процесу на основі новітніх досягнень педагогічної науки і практики, впровадження інноваційних форм, методів, методик і технологій навчання;

6) постійне удосконалення науково-методичного забезпечення навчального процесу;

7) залучення до проведення занять найбільш кваліфікованих викладачів Інституту, керівних і провідних фахівців Міністерства праці і соціальної політики, Державного центру зайнятості, відповідних міністерств і відомств;

8) забезпечення відповідності між рівнем професійної підготовки слухачів і завданнями, які стоять перед державною службою зайнятості.

Слід підкреслити, що технології, особливо інформаційні й комунікаційні, вважаються рушійною силою трансформації соціального, економічного і політичного життя в усьому світі. У багатьох випадках сталий розвиток і застосування технологій створили нові широкі можливості для розвитку економіки та зайнятості. Більшість країн, що розвиваються, запроваджують новітні технології для прискорення процесів свого розвитку.

Враховуючи, що впродовж наступного десятиліття кількість людей, що увіллються до глобальної робочої сили, сягне близько 500 мільйонів, пристосування до технологічних змін є вирішальним.

Оскільки жінки становлять значну більшість тих, хто не має доступу до інновацій, існує чіткий гендерний вимір технологічного розриву. Тому технологічний розрив є багатоскладовим. Цей розрив стосується розриву між країнами, які мають або не мають вільного доступу до технологічних досягнень. У середині країн існує розрив між соціально-економічними верствами населення залежно від наявності чи відсутності (особливо у сільській місцевості) доступу до технологій.

Щоб відповідати технологічним викликам, необхідні стратегії розвитку, які б поєднували нові технологічні можливості з інвестиціями у широкому спектрі традиційних і нетрадиційних секторів економіки. Ці стратегії потребують підтримки шляхом поліпшення освіти, професійного навчання та наукових досліджень¹. Навчання використанню технологій є важливим і ключовим кроком в отриманні переваг від нових економічних можливостей. Вони мають вирішальне значення для реалізації мети МОП щодо створення більших можливостей для жінок і чоловіків у доступі до гідної та продуктивної праці.

¹ Див. ILO: Skills for improved productivity, employment growth and development, International Labour Conference (ILC), 97th Session, 2008, Report V, Fifth item on the agenda. – International Labour Office, Geneva. – 160 p.

Соціальні партнери можуть чинити вирішальний вплив на розвиток професійних навичок шляхом: 1) участі в ефективному соціальному діалозі, який може включати колективні договори та угоди, укладені на національному, галузевому рівнях і на рівні підприємства; 2) стимулювання підприємств неформальної економіки інвестувати кошти в розвиток професійних навичок в якості першого кроку на шляху до переходу в реальний (формальний) сектор економіки; 3) надання підтримки та сприяння проведенню виробничого навчання – виховання культури навчання на підприємстві, яка може передбачати виділення оплачуваної вільного часу для проходження підготовки або підвищення кваліфікації; 4) сприяння поширенню інформації про підприємництво і про права профспілок і працівників в школах та закладах професійно-технічної підготовки; 5) забезпечення можливостей для проходження стажування і підвищення якості навчання, а також визнання професійної кваліфікації, отриманої в ході стажування; 6) забезпечення доступності підготовки на робочому місці в тих випадках, коли працівники готові до такої підготовки, а також забезпечення рівного доступу до можливостей для навчання і стажування для жінок; 7) виконання функції, пов'язаної з обміном інформацією та передовою практикою, що стосується корпоративної соціальної відповідальності, щодо розвитку професійних навичок.

Зокрема, підвищення кваліфікації є взаємозумовленим процесом, який впливає як на ефективність праці, що знаходить прояв у наступному:

1) в процесі навчання відбувається підвищення здатності працівника адаптуватися до змінних економічних умов, що забезпечує організації підвищення цінності знаходяться в її розпорядженні людських ресурсів;

2) навчання працівників дозволяє організації більш успішно вирішувати проблеми, пов'язані з новими напрямками діяльності та підтримувати необхідний рівень конкурентоспроможності;

3) підвищення кваліфікації супроводжується зростанням прихильності працівників своєї організації, а також зниженням плинності кадрів;

4) навчання дозволяє підтримувати і поширювати серед працівників основні цінності і пріоритети організаційної культури, пропагувати нові підходи і норми поведінки.

У свою чергу, працівник у процесі навчання отримує наступні переваги: розширення кар'єрних перспектив як в межах, так і за межами організації; більш високий рівень задоволеності своєю роботою; підвищення самооцінки; підвищення кваліфікації та професійної компетентності.

Оскільки працівникові належить право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення своєї кваліфікації, він може проявити ініціативу в постановці відповідного питання перед роботодавцем. Розглядаючи заяву працівника, роботодавець повинен враховувати як відповідне право працівника, так і потреби виробництва чи бізнесу в кадрах певних професій, спеціальностей, визначеного кваліфікаційного рівня. При наявності потреби в кадрах тієї професії, спеціальності, кваліфікації, яку хоче отримати працівник, роботодавець повинен забезпечити реалізацію зазначеного права безпосередньо в організації або в освітньому закладі, створити працівникові необхідні умови для успішного освоєння професії, що вивчається, спеціальності, кваліфікації відповідно до законодавства, колективним договором, угодами, трудовим договором.

Висування працівника на більш кваліфіковану роботу, що вимагає більших знань і відповідно вище оплачувану, має в якості обов'язкової передумови підвищення кваліфікації, теоретичного рівня та майстерності працівника без відриву від виконання ним трудової функції існуючих трудових правовідносин¹.

На багатьох підприємствах навчання, підготовка та підвищення кваліфікації персоналу повинні стали невід'ємним елементом їх корпоративних та організаційних цілей і стратегій.

¹ Бару М. И. Трудовое правоотношение и профессиональная подготовка/ М. И. Бару // Советское государство и право. – 1965. – № 9. – С. 40 – 47.

Кваліфіковані працівники більш сприйнятливі до нових знань і сміливіше впроваджують нові технології. Наявність кваліфікованих працівників створює для підприємств спонукальні мотиви для розвитку технологій, що вимагають інтенсивного застосування професійних навиків.

У структурі нового Трудового кодексу необхідно включити спеціальний розділ, присвячений професійної підготовці, перепідготовці і підвищенню своєї кваліфікації навчання працівників на виробництві, а також не був розроблений і комплексний нормативно-правовий акт, що регулює професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації всіх категорій працівників.

Трудовий кодекс має враховувати питання професійної орієнтації і адаптації до робочого місця, як того вимагають рекомендації МОП і Європейська соціальна хартія. Трудове законодавство має враховувати рекомендації міжнародних організацій про сприяння працівникові в просуванні по роботі в залежності від результатів вдосконалення своєї кваліфікації, інших правових наслідків її розвитку.

Лагутина И. В. Право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников как личное неимущественное трудовое право. - Статья.

В статье анализируется юридическая природа и содержание права работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Подчеркивается, что развитие человеческих ресурсов и подготовка кадров опираются на основные социальные ценности – равенство, справедливость, гендерное равенство, недопущение дискриминации, социальную ответственность.

Ключевые слова: развитие профессиональных навыков, трудоспособность, личные неимущественные трудовые права.

Lagutina I. V. The right of employees to vocational training, retraining and professional development as a personal non-property labour right. - Article.

This article analyzes the legal nature and content of the right of the employee on training, retraining and professional development. Human resource development and training based on

basic social values – equality, justice, gender equality, elimination of discrimination, social responsibility.

Key words: vocational skills development, employability, lifelong learning, personal non-property labour rights.