

ПРАВО НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ  
ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ

И. В. Лагутина

*Национальный университет «Одесская юридическая академия»*

Поступила в редакцию 3 сентября 2014 г.

**Аннотация:** анализируется юридическая природа и содержание права работника на профессиональное обучение, организация формального и неформального профессионального обучения работников. Подчеркивается, что развитие человеческих ресурсов и подготовка кадров опираются на основные социальные ценности – равенство, справедливость, гендерное равенство, недопущение дискриминации, социальную ответственность.

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

**Abstract:** *this article analyzes the legal nature and content of the right of the employee on training, retraining and professional development. The article examines the legal nature and content of the employee's training, the organization of formal and non-formal vocational training of employees. Human resource development and training based on basic social values – equality, justice, gender equality, elimination of discrimination, social responsibility.*

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

Профессиональное обучение – одна из главных предпосылок для экономического и социального развития. Наличие квалификации и профессиональная подготовка ведут к росту производительности труда и доходов, а также содействуют участию в экономической и социальной жизни.

Значительный вклад в изучение правового регулирования в сфере профессионального обучения работников внесли труды таких выдающихся ученых, как М. И. Бару, Б. К. Бегичев, И. Я. Киселев, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, М. В. Молодцов, Ю. П. Орловский, А. С. Пашков, В. Г. Ротань, В. Г. Сойфер, Г. И. Чанышева, В. Н. Уваров, К. П. Уржинский, А. В. Ярхо и др.

Целью статьи является исследование юридической природы права на профессиональное обучение работников как одного из основных личных неимущественных трудовых прав.

Общее образование, профессиональная подготовка и непрерывное обучение служат главными опорами, обеспечивающими потенциал к трудоустройству, занятость работников. Развитие профессиональных навыков играет ключевую роль в стимулировании устойчивого процесса развития и может внести вклад в обеспечение перехода с неформальной экономики в реальный сектор экономики.

Верховная рада Украины 12 января 2012 г. приняла Закон «О профессиональном развитии работников»<sup>1</sup>, которым определены правовые, организационные и финансовые основы функционирования системы профессионального развития работников, конкретизирован порядок аттестации работников, подтверждения их квалификации, а также определено понятие «профессиональное обучение работников».

Согласно указанному Закону целью государственной политики в сфере профессионального развития работников является повышение их конкурентоспособности в соответствии с общественными потребностями путем содействия работодателю в эффективном использовании труда и обеспечении достижения надлежащего профессионального уровня работниками. Государственная политика в сфере профессионального развития работников формируется по принципам: доступности профессионального развития работников; свободного выбора работодателем форм и методов обеспечения профессионального развития работников с учетом специфики их работы; соблюдения интересов работодателя и работника; непрерывности процесса профессионального развития работников.

Государственное управление в сфере профессионального развития работников осуществляется центральными органами исполнительной власти в сфере социальной политики, образования и науки, а также местными органами исполнительной власти в соответствии с их полномочиями.

Работодатели осуществляют непосредственное управление в сфере профессионального развития работников путем организации профессионального обучения работников и их аттестации. Основными направлениями их деятельности являются: разработка текущих и перспективных планов профессионального обучения работников, определение видов, форм и методов их профессионального обучения; разработка и выполнение рабочих учебных планов и программ профессионального обучения работников, организация их профессионального обучения; подбор педагогических кадров и специалистов для проведения профессионального обучения работников непосредственно у работодателя, ведение первичного и статистического учета количества работников, в частности тех, которые прошли профессиональное обучение, стимулирование профессионального роста работников, обеспечение повышения квалификации работников непосредственно у работодателя или в учебных заведениях, как правило не реже одного раза в пять лет, определение периодичности аттестации работников и организации ее проведения, анализ результатов аттестации и осуществление мероприятий по повышению профессионального уровня работников.

Организация профессионального обучения работников согласно закону осуществляется работодателями с учетом потребностей собственной хозяйственной или иной деятельности в соответствии с требованиями за-

<sup>1</sup> Про професійний розвиток працівників: закон України від 12.01.2012. № 4312-VI // Офіційний вісник України. 2012. № 11. Ст. 395.

конодательства. Профессиональное обучение работников осуществляется непосредственно у работодателя и на договорной основе в профессионально-технических и высших учебных заведениях, на предприятиях, в учреждениях или организациях.

Создание системы профессионального развития работников способствует: решению вопроса по обеспечению потребностей развития производства и сферы услуг квалифицированными работниками; согласованию уровня квалификации и мобильности рабочей силы требованиям современного производства.

В Украине ежегодно профессиональным обучением на производстве охватывается свыше 1 млн работников.

Однако периодичность повышения квалификации работников остается низкой, в среднем по Украине составляет один раз в 12 лет, что более чем вдвое меньше аналогичного показателя в развитых странах. Например, в странах Европейского союза периодичность повышения квалификации работников составляет около одного раза в пять лет, в Японии – около одного раза в полтора года<sup>2</sup>.

Вопросы профессионального обучения работников частично регулируются законами Украины от 23 мая 1991 г. № 1060-ХП «Об образовании»<sup>3</sup>, от 10 февраля 1998 г. № 103/98-ВР «О профессионально-техническом образовании»<sup>4</sup>, от 17 января 2002 г. № 2984-III «О высшем образовании»<sup>5</sup>. Однако перечисленные законодательные акты не учитывают всех особенностей обучения работающих граждан, не предусматривают механизмов стимулирования профессионального развития работников.

В частности, для обеспечения конкурентоспособности работников определены обязательства работодателей по обеспечению повышения квалификации работников не реже одного раза в пять лет. Учитывая важность социального диалога в сфере профессионального развития работников, Законом Украины «О профессиональном развитии работников» предусмотрено участие профессиональных союзов, организаций работодателей, их объединений в обеспечении профессионального развития работников, принимающих участие в формировании и реализации государственной политики в этой сфере, осуществлении мероприятий, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями; осуществление общественного контроля за соблюдением требований нормативно-правовых актов, участие совместно с органами государственной власти в мониторинге рынка труда и прогнозировании его развития, формировании государственного заказа на подготовку специалистов.

---

<sup>2</sup> См.: Вакуленко О. Набув чинності Закон України «Про професійний розвиток працівників // Довідник кадровика. 2012. № 3. С. 48–52.

<sup>3</sup> Про освіту : закон УРСР від 23.05.1991 № 1060-ХП// Голос України від 26.06.1991.

<sup>4</sup> Про професійно-технічну освіту : закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР // Офіційний вісник України. 1998. № 9. Ст. 319.

<sup>5</sup> Про вищу освіту : закон України від 17.01.2002 № 2984-III// Там же. 2002. № 8. Ст. 327.

Закон Украины «О профессиональном развитии работников» разделяет профессиональное обучение работников на формальное и неформальное. Формальное профессиональное обучение работников – это приобретение работниками профессиональных знаний, умений и навыков в учебном заведении или непосредственно у работодателя в соответствии с требованиями государственных стандартов образования, по результатам которого выдается документ об образовании установленного образца.

Порядок организации формального профессионального обучения работников, требования к организации учебно-производственного процесса непосредственно на рабочих местах определяются Положением о профессиональном обучении работников на производстве, утвержденным приказом Министерства труда и социальной политики Украины и Министерства образования и науки Украины от 26 марта 2001 г. № 127/151, Положением об организации учебно-производственного процесса на производстве, утвержденным приказом Министерства труда и социальной политики Украины и Министерства образования и науки Украины от 27 декабря 2006 г. № 500 / 861.

Профессиональное обучение работников носит непрерывный характер и проводится в течение их трудовой деятельности с целью постепенного расширения и углубления их знаний, умений и навыков в соответствии с требованиями производства<sup>6</sup>.

Учебно-производственный процесс на производстве – это система организационных, дидактических и технических мероприятий, направленных на реализацию содержания образования определенного квалификационного уровня в соответствии с государственными стандартами профессионально-технического образования и требований производства<sup>7</sup>.

В частности, профессиональная подготовка работников профессиональных аварийно-спасательных служб проводится по дневной, вечерней (сменной), очной-заочной, дистанционной формам, экстерном, с отрывом и без отрыва от профессиональной деятельности и по индивидуальным учебным планам.

Аварийно-спасательные службы обеспечивают, кроме формального, также неформальное профессиональное обучение работников, во время которого проводится первичная профессиональная подготовка и повышение квалификации работников<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві : наказ Мінпраці України, МОН України від 26.03.2001. № 127/151 // Офіційний вісник України. 2001. № 15. Ст. 667.

<sup>7</sup> Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві : наказ Мінпраці України, МОН України від 27.12.2006. № 500/861 // Там же. 2007. № 4. Ст. 158.

<sup>8</sup> Про затвердження Порядку організації та проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації основних працівників професійних аварійно-рятувальних служб : постанова Кабінету міністрів України від 02.10.2013. № 729 // Там же. 2013. № 80. Ст. 2977.

Неформальное профессиональное обучение работников введено для решения вопросов, возникающих при организации профессионального обучения работников непосредственно на производстве, и которое не требует наличия лицензии на право предоставления образовательных услуг.

Однако, как показала практика, неприемлемыми для предприятий являются условия лицензирования. Это прежде всего подготовка значительного объема документации для лицензирования по каждой профессии, достаточно длительный срок процедуры лицензирования (до одного года). Предприятия поставлены в одинаковые условия с учебными заведениями, для которых предоставление образовательных услуг является основной функцией. Тогда как для предприятий обучение работников это – обеспечение производственного процесса, которое требует соответствующего уровня квалификации работника на каждом конкретном рабочем месте в течение трудовой деятельности. Укомплектование кадрами предприятий осуществляется нерегулярно, по мере движения рабочей силы, поэтому определить реальные объемы обучения той или иной профессии невозможно.

К тому же на многих предприятиях используется от 50 до 500 профессий, по каждой из них в любое время может возникнуть потребность обучения рабочих кадров, в основном по индивидуальной форме обучения. Поэтому действующая процедура лицензирования практически тормозит развитие системы профессионального обучения кадров на производстве для удовлетворения производственных потребностей<sup>9</sup>.

Большинство предприятий осуществляет обучение работников преимущественно по индивидуальной форме непосредственно на производстве (на рабочем месте) под руководством наставника и за счет средств предприятия.

Неформальное профессиональное обучение работников – это профессиональное обучение, которое не регламентировано местом получения, сроками, формой обучения, может организовываться непосредственно на рабочих местах через ученичество или тренинги, самообразование и др. К неформальному профессиональному обучению относится также повышение квалификации работников, стажировки, если по его результатам не получен документ государственного образца о повышении квалификации.

Результаты неформального профессионального обучения подтверждаются документом установленного образца о присвоении или повышении квалификации. Для этого предполагается создать центры признания результатов неформального профессионального обучения в составе государственной службы занятости.

Введение процедуры подтверждения квалификации работников позволит решить проблему определения квалификации работников, имеющих надлежащий практический профессиональный опыт. Для работника это даст право на увеличение заработной платы (после повышения

---

<sup>9</sup> См.: Вакуленко О. Указ. соч. С. 48–52.

разряда, категории), продвижение по службе, усиление конкурентоспособности и защищенности квалифицированных работников на рынке труда.

Социально-экономические последствия дополнительного обучения весьма значимы: способствуют сокращению уровня безработицы (работники своевременно приобретают навыки, которые позволяют им оставаться конкурентоспособными на рынке труда), широкому применению современных технологий и оборудования (производительность труда повышается).

Именно поэтому в развитых странах фирмы, которые обучают своих сотрудников, активно поддерживаются посредством стимулирующих мер, субсидирования инвестиций организаций и работников в профессиональное обучение.

В Бельгии, Испании, Италии используется комбинация специальных налогов и грантов на обучение. Все фирмы платят налог на обучение; из собранных средств выдаются гранты на определенные виды обучения. Главный недостаток такой системы – большие административные издержки. Кроме того, некоторые работодатели воспринимают эту программу как противодействующую свободной конкуренции.

В Австрии, Италии, Люксембурге, России применяются налоговые вычеты из соответствующих расходов, что стимулирует предприятия инвестировать больше денег в обучение, однако издержки на данную программу перекладываются на всех налогоплательщиков.

Во Франции и Канаде используется модель «обучай или плати» («train-or-pay») – налог на обучение платят только те фирмы, у которых расходы на обучение ниже определенного уровня. К плюсам данной схемы можно отнести более низкие административные расходы по сравнению с первым вариантом. Однако такой подход не всегда эффективен, поскольку нельзя исключить низкое качество обучения. Кроме того, государства стремятся увеличить инвестиции фирм в дополнительное обучение за счет ввода специального «ограничивающего» контракта, который предусматривает штраф в размере стоимости обучения в случае, если работник покидает компанию раньше определенного договором срока<sup>10</sup>.

Одной из стран, имеющих богатую историю неформального образования, является Финляндия, в которой термин «неформальное образование» включает возможности общего образования для взрослых, предоставляемые им образовательными заведениями. Существенной особенностью неформального образования (в Финляндии оно также носит название либерального образования взрослых) является разнообразие учебных программ, добровольный характер участия и использование личностно ориентированных методов.

Большой вклад в развитие неформального образования взрослых вносит финская организация образования взрослых (FAEA) – непра-

<sup>10</sup> См.: *Травкин П. В.* Должно ли государство поддерживать дополнительное профессиональное обучение? // *Человек и труд.* 2012. № 12. С. 34–35.

вительственная организация по неформальному обучению взрослых в Финляндии. Главные обязанности FAEA – продвижение неформального обучения взрослых, международное сотрудничество и дальнейшее обучение преподавателей, работающих в сфере образования взрослых. FAEA активно сотрудничает с министерством просвещения в обсуждении проблем будущего развития неформального образования взрослых<sup>11</sup>.

Следует подчеркнуть, что неформальное обучение является не альтернативой формальному обучению, а его дополнением. Неформальное и формальное обучение являются составными частями обучения на протяжении всей жизни.

Выдвижение работника на более квалифицированную работу, требующую больших знаний и соответственно вышеоплачиваемую, имеет в качестве обязательной предпосылки повышение квалификации, теоретического уровня и мастерства работника без отрыва от выполнения им трудовой функции существующих трудовых правоотношений<sup>12</sup>.

Повышение квалификации является взаимообусловленным процессом, влияющим как на эффективность труда, так и на качество кадрового потенциала компании, что находит проявление в следующем:

– в процессе обучения происходит повышение способности персонала адаптироваться к изменяющимся экономическим условиям, что обеспечивает организации повышение ценности находящихся в ее распоряжении человеческих ресурсов;

– обучение работников позволяет организации более успешно решать проблемы, связанные с новыми направлениями деятельности и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности, что проявляется в повышении качества обслуживания клиентов и эффективности труда персонала, сокращении издержек и т.п.;

– повышение квалификации сопровождается ростом приверженности персонала своей организации, а также снижением текучести кадров;

– обучение позволяет поддерживать и распространять среди сотрудников основные ценности и приоритеты организационной культуры, пропагандировать новые подходы и нормы поведения, призванные поддерживать организационную стратегию<sup>13</sup>.

Право на профессиональное обучение работников, которое включает право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, является по своей природе одним из основных личных неимущественных трудовых прав работника.

На многих предприятиях обучение, подготовка и повышение квалификации персонала должны стать неотъемлемыми элементами их корпоративных и организационных целей и стратегий.

<sup>11</sup> См.: Мухлаева Т. В. Международный опыт неформального образования взрослых // Человек и образование. № 4 (25). 2010. С. 158–162.

<sup>12</sup> См.: Бару М. И. Трудовое правоотношение и профессиональная подготовка // Советское государство и право. 1965. № 9. С. 40–47.

<sup>13</sup> См.: Кельперис И. Повышение квалификации в процессе управления персоналом // Управление персоналом. 2007. № 7. С. 56–58.

Квалифицированные работники более восприимчивы к новым знаниям и смелее внедряют новые технологии. Наличие квалифицированных работников создает для предприятий побудительные мотивы для развития технологий, требующих интенсивного применения профессиональных навыков.

Работодатели должны обеспечивать доступность подготовки на рабочем месте в тех случаях, когда работники готовы к такой подготовке, а также обеспечение равного доступа к возможностям для обучения.

Право на профессиональное обучение работников входит в перечень основных трудовых прав работников, предусмотренных международными актами и законами Украины. В настоящее время в ст. 2 действующего Кодекса законов о труде Украины среди основных трудовых прав работников право на профессиональное обучение не закреплено, что противоречит международным трудовым нормам, в частности положениям Европейской социальной хартии (пересмотренной), в которой содержатся две статьи: ст. 9 «Право на профессиональную ориентацию» и ст. 10 «Право на профессиональную подготовку».

Право на профессиональное обучение по юридической природе относится также к регулятивным субъективным трудовым правам.

В ст. 21 проекта Трудового кодекса Украины в перечень основных прав работников включено право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право целесообразно сформулировать как право на профессиональное обучение, поскольку оно, как уже указывалось, включает право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

В новый Трудовой кодекс Украины необходимо включить специальный раздел, посвященный профессиональному обучению работников. Трудовой кодекс должен учитывать вопросы профессиональной ориентации и профессионального обучения, предусмотренные актами МОТ и Европейской социальной хартией (пересмотренной), что позволит повысить производительность труда, максимально качественно выполнять функциональные обязанности, осваивать новые виды профессиональной деятельности.

*Национальный университет «Одесская юридическая академия»*

*Лагутина И. В., кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения*

*E-mail: lagutinaiv13@mail.ru*

*Тел.: +380504901896*

*National University «Odessa Academy of Law»*

*Lagutina I. V., Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Labour Law and Social Security Department*

*E-mail: lagutinaiv13@mail.ru*

*Tel.: +380504901896*