

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 340.1

DOI <https://doi.org/10.32782/39221517>

Балог К. С.,

*аспірантка кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка*

ФОРМАЛЬНЕ ТА НЕФОРМАЛЬНЕ ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ТА ЇХ ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

FORMAL AND INFORMAL PROFESSIONAL EDUCATION AND THEIR LEGAL PROVISION

У статті здійснено аналіз положень українського законодавства, правничої доктрини, інших галузей знань стосовно формального та неформального професійного навчання. Розглянуто точки зору різних науковців, які торкатися цієї проблеми у своїх дослідженнях, здійснено їхній критичний аналіз та висловлено думку стосовно викладених іншими дослідниками положень. Особливу увагу приділено різним класифікаціям видів професійного навчання. Проаналізувавши класифікації різних науковців, дійшли до висновку, що більш вдалим буде поділ на формальне професійне навчання працівників та неформальне професійне навчання працівників. Було запропоновано поділяти формальне навчання на підвиди: залежно від спрямованості навчання та за місцем, а також детально розглянуто кожен із видів за спрямованістю. У статті розкриваються такі поняття, як «первинна професійна підготовка», «перепідготовку робітників та керівників», а також «підвищення кваліфікації» та «стажування». Підкреслено їх важливість в сучасних умовах, де висока конкуренція та швидкі зміни на ринку праці вимагають постійного удосконалення професійних навичок. Також наголошується на доцільності удосконалення саме правового забезпечення професійного навчання працівників. Висловлено перспективи подальших досліджень, зокрема щодо розробки і впровадження інноваційних методів та підходів у систему професійного навчання, що враховують вимоги ринку праці у майбутньому. Розглянули питання щодо інформальної освіти. Звернувшись до міжнародного досвіду, дійшли до висновку, що самоосвіта є важливим інструментом для постійного розвитку та збагачення знань працівника, яка сприяє самовдосконаленню та підвищенню професійної кваліфікації. Систематичне самостійне навчання є однією з форм підвищення кваліфікації працівників з вищою освітою, що забезпечує саме безперервність підвищення кваліфікації протягом його трудової діяльності. У країнах з розвинутою економікою відзначається тенденція до збільшення інвестицій у розвиток систем самоосвіти для підтримки конкурентоспроможності працівників а це свідчить про те, що уряди та підприємства визнають важливість неперервного навчання як стратегічного напрямку для забезпечення стійкості та інноваційного розвитку національного економічного сектору.

Ключові слова: професійний розвиток працівників, первинна професійна підготовка, перепідготовка робітників та керівників, підвищення кваліфікації, стажування, самоосвіта.

The article analyzes the provisions of Ukrainian legislation, legal doctrine, and other fields of knowledge regarding formal and informal professional training. Various classifications of types of professional training are given special attention. After analyzing classifications by different scholars, the conclusion is reached that a more successful approach would be to divide professional training into formal professional training for employees and informal professional training for employees. Subtypes of formal training are proposed, depending on the orientation and location of the training, and each type is thoroughly examined based on its orientation. The article explores concepts such as «primary professional training», «retraining of workers and managers», as well as «qualification enhancement» and «internship». Emphasis is placed on their importance in modern conditions where high competition and rapid changes in the job market require constant improvement of professional skills. The relevance of improving the legal support for professional training of employees is also underscored. The article expresses prospects for further research, particularly in the development and implementation of innovative methods and approaches to the professional training system, taking into account future job market demands. Informal education issues were addressed. Drawing on international experience, it is concluded that self-education is an essential tool for the continuous development and enrichment of an employee's knowledge, contributing to self-improvement and professional quali-

fication enhancement. Systematic self-learning is one form of qualification improvement for employees with higher education, ensuring the continuous enhancement of qualifications throughout their professional activity. In economically developed countries, there is a trend towards increasing investments in the development of self-education systems to support the competitiveness of employees. This indicates that governments and enterprises recognize the importance of continuous learning as a strategic direction to ensure stability and innovative development in the national economic sector.

Key words: professional development of employees, initial professional training, retraining of workers and managers, qualification enhancement, internship, self-education.

Аналізуючи положення Закону України «Про професійний розвиток працівників», ми прийшли до висновку, що у ньому відсутня стаття, яка б регулювала види професійного навчання працівників. Також немає згадки про це і у Кодексі законів про працю України.

Саме це, на наш погляд, зумовлює дискусійність поглядів науковців з цього приводу.

Так, В. Я. Брич та О. Я. Гогол пропонують класифікувати види професійного навчання працівників на шість груп залежно від таких критерій:

1) за формою професійного навчання: первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників;

2) за тривалістю: тренінги переважно займають декілька днів, а підвищення кваліфікації керівника за кордоном може тривати декілька місяців;

3) з точки зору доцільності використання різних форм та методів професійного навчання працівників: навчання керівників і спеціалістів та навчання робітників;

4) залежно від виду фінансування: навчання персоналу підприємства може відбуватися із використанням коштів держави, недержавних суспільних фондів і організацій, міжнародних фондів та організацій, власних фінансових ресурсів підприємства та коштів окремих працівників;

5) залежно від цільової групи, навчання персоналу може бути спрямоване на конкретного його учасника (індивідуальне навчання) або ж на колектив слухачів;

6) за способом здійснення навчальних заходів, професійний розвиток персоналу може реалізовуватися власними силами підприємства або ж із залученням сторонніх консалтингових організацій [1, с. 15].

Однак такий підхід видається нам дещо дискусійним.

Заслугує уваги також класифікація, яку пропонує Р. Тимофіїв. керуючись ст. 6 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [2] науковець виділяє такі види професійного навчання:

1) залежно від місця проведення воно здійснюється: безпосередньо в роботодавця; у навчальних закладах (вищих і професійно-технічних); в іншого роботодавця (на підприємствах, в установах, організаціях);

2) залежно від характеру знань, що становлять предмет професійного навчання: теоретичне; виробниче;

3) залежно від дотримання встановленого законодавством порядку та правових наслідків: формальне і неформальне [3, с. 101].

Однак, згідно законодавчих положень «формальне професійне навчання працівників робітничим професіям включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях, а працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, – перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах» [2]. Тому у підході, який пропонує нам науковець наведено радше підвиди формального професійного навчання працівників.

З огляду на вказане, на наш погляд, більш вдалим буде поділ на формальне професійне навчання працівників та неформальне професійне навчання працівників, який нами зроблено на підставі ч. 5 ст. 6 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [2]. Тим паче, саме такий підхід відповідає базовому законодавству, яке регулює освітню сфе-

ру Закону України «Про освіту» [4]. Зокрема, йдеться про ст.8 «Види освіти», де зазначається, що «особа реалізує своє право на освіту впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти» [4].

Підтримуючи запропонований підхід розглянемо детальніше формальне та неформальне професійне навчання працівників.

Формальне професійне навчання працівників. Формальне професійне навчання працівників робітничим професіям, як різновид професійного розвитку працівників, включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників. Таке навчання може здійснюватися як безпосередньо у роботодавця, так і на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях. У свою чергу, формальне професійне навчання працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців згідно законодавства передбачається у виді перепідготовки, стажування, спеціалізації та підвищення кваліфікації, на договірних умовах у вищих навчальних закладах [2].

На підставі вищезазначеного формальне навчання, у свою чергу, пропонуємо поділяти на підвиди:

1. Залежно від спрямованості навчання:

а) формальне професійне навчання працівників робітничим професіям:

- первинна професійна підготовка;
- перепідготовка;
- підвищення кваліфікації робітників.

б) формальне професійне навчання працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців:

- перепідготовка;
- стажування;
- спеціалізація;
- підвищення кваліфікації.

2. За місцем:

- безпосередньо у роботодавця;
- у професійно-технічних навчальних закладах;
- на інших підприємствах, в установах, організаціях.

Розглянемо детальніше кожен із видів за спрямованістю.

Первинна професійна підготовка робітників. Первинна професійна підготовка у законодавстві визначається як професійно-технічне навчання, яке забезпечує рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності осіб, які не мали робітничої професії раніше [5]. Тобто, це етап освіти або тренування, спрямований на формування ключових компетенцій та основних навичок, необхідних для виконання конкретної професійної роботи. Він включає здобуття теоретичних знань і практичних вмінь, що відповідають вимогам обраної сфери діяльності. Така підготовка здійснюється щодо осіб, які зараховані на роботу до роботодавця учнями шляхом курсового чи індивідуального навчання, яке здійснюється відповідно до розроблених і затверджених роботодавцем, навчальних планів і програм. По завершенню первинної професійної підготовки робітників, відповідно до Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти України від 31 грудня 1998 року № 201/469, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 1 березня 1999 року за № 124/3417, проводиться кваліфікаційна атестація. Особи, які її пройшли успішно, присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду (класу, категорії, групи) та видається свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації. Вважаємо що цей етап є ключовим для побудови стабільної та ефективної кар'єри в обраній галузі.

Перепідготовка робітників. Перепідготовка робітників – це професійне (професійно-технічне) навчання, метою якого є оволодіння робітниками, які здобули первинну професійну підготовку, іншою професією [5]. Цей етап навчання спрямований на адаптацію робітників до змін у виробничому середовищі, враховуючи нові технології, стандарти та вимоги ринку праці. Перепідготовка робітників може включати в себе як теоретичні, так і практичні аспекти, сприяючи підвищенню їх професійної компетентності та забезпеченню можливостей для кар'єрного росту.

Перепідготовка робітників може відбуватися в різних випадках, зазвичай пов'язаних з потребами ринку праці, змінами у виробничих технологіях, законодавчих вимогах, або для вдосконалення професійних навичок працівників. Також до перепідготовки вдаються тоді, коли потрібно розширити професійний профіль працівника, а також у зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає його професії, а також втрату здатності виконувати роботу, яка стосується попередньої професії [6, с. 215]. Досить часто до перепідготовки персоналу вдаються у випадку реконструкції чи перепрофілювання підприємства [1, с. 15]. Навчальні плани та програми для перепідготовки робітників розробляються на основі типових навчальних планів та програм для підготовки робітників за відповідними професіями і державних стандартів з конкретних професій. При цьому навчальні програми може бути скорочено до 50 відсотків, за рахунок виключення матеріалу, вивченого раніше, а також зважаючи на фактичний рівень професійних знань, навичок та вмій робітників, які навчаються. По завершенні перепідготовки, відповідно до Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти України від 31 грудня 1998 року № 201/469, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 1 березня 1999 року за № 124/3417, проводиться кваліфікаційна атестація. На нашу думку, цей процес є важливою складовою для пристосування до змін у виробництві та підтримки сталого професійного розвитку працівників у сучасних умовах ринку праці.

Перепідготовка керівників, професіоналів та фахівців. Перепідготовка керівників, професіоналів та фахівців – це систематичний та цілеспрямований процес, спрямований на оновлення та поглиблення знань, умій і навичок осіб, які вже мають досвід та високий рівень кваліфікації у своїй сфері. Цей вид навчання передбачає актуалізацію та розширення професійних компетенцій відповідно до нових вимог, технологій, стратегій управління та інших чинників, які можуть впливати на їхню діяльність.

Перепідготовка для цих категорій працівників може включати в себе такі аспекти:

1. *Стратегічне управління:* Розвиток лідерських вмій, навичок стратегічного планування та визначення цілей.

2. *Інновації та технології:* Ознайомлення з новітніми технологіями, їх впровадження та використання у власній сфері.

3. *Комунікаційні навички:* Розвиток навичок ефективної комунікації, управління відносинами зі співробітниками, клієнтами та іншими зацікавленими сторонами.

4. *Аналіз та прийняття рішень:* Поглиблене вивчення методів аналізу і прийняття стратегічних та операційних рішень.

5. *Актуалізація правових аспектів:* Ознайомлення зі змінами в законодавстві та нормативних актах, що стосуються конкретної сфери діяльності.

6. *Підвищення професійної етики та відповідальності:* Вивчення етичних стандартів, відповідальності в управлінні та в професійній діяльності.

З метою отримання працівниками іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня, освітнього ступеня та практичного досвіду, проводиться перепідготовка керівників, професіоналів та фахівців. З метою набуття керівниками, професіоналами і фахівцями здатності виконувати завдання та обов'язки, що мають особливості у межах раніше набутої спеціальності, організовується спеціалізація. Як перепідготовка, так і спеціалізація здійснюються шляхом формального навчання у закладах вищої освіти, закладах післядипломної освіти, на договірних умовах. Навчальні плани та програми перепідготовки та спеціалізації розробляються та затверджуються закладами вищої освіти та закладами післядипломної освіти та погоджуються з відповідними об'єднаннями організацій роботодавців [5]. Цей процес покликаний забезпечити керівникам, професіоналам та фахівцям усвідомлення та адаптацію до змін в їхній сфері, що є важливим для їхнього професійного розвитку та успіху в кар'єрі.

Підвищення кваліфікації робітників. Підвищення кваліфікації працівників підприємства за своєю сутністю є навчанням, яке забезпечує вдосконалення та розвиток знань

і вмінь, необхідних для ефективного вирішення завдань професійної діяльності працівника [7] та є доречним тоді, коли потрібно підвищити професійний рівень працівника за наявною професією [6, с. 215]. Це професійне (професійно-технічне) навчання робітників, що дає змогу розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг [5]. Воно передбачає розширення та поглиблення раніше здобутих працівником знань (умінь, навичок) та обумовлюється зміною характеру і змісту праці спеціаліста на займаній ним посаді та моральним старінням знань [1, с. 15].

Підвищення кваліфікації робітників здійснюється шляхом навчання на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення. Виробничо-технічні курси проводяться з метою підвищення кваліфікації, поглиблення та розширення знань, умінь і навичок працівників за професією до рівня, що відповідає вимогам виробництва. Успішне закінчення курсів є необхідною умовою для присвоєння працівникам вищої кваліфікаційної категорії (класу, категорії, групи) та професійного зростання. Набір навчальних груп на виробничо-технічні курси здійснюється переважно працівниками однієї професії одного або подібного рівня кваліфікації, які мають стаж роботи за професією у цього роботодавця не менше одного року. Робочі навчальні плани та програми виробничо-технічних курсів розробляються та затверджуються роботодавцями на основі стандартів освіти для окремих професій або типових навчальних планів і програм/освітніх програм [5].

Положенням про професійне навчання працівників на виробництві передбачено два види підвищення кваліфікації керівників, професіоналів та фахівців в залежності від термінів: довгострокове та короткострокове.

Особливістю підвищення кваліфікації є те, що викладачі проводять заняття вже з працівниками, які мають знання, а не з учнями, на відміну від первинної підготовки. Також підвищення кваліфікації має певні переваги у порівнянні з підготовкою та перепідготовкою працівників. По-перше, підвищення кваліфікації відбувається у більш короткі терміни, що є зручнішим для працівника та роботодавця.

Працівник за короткий час набуває, розширює знання та навички, а роботодавець витрачає менше коштів, ніж на перепідготовку чи підготовку. По-друге, підвищення вимог роботодавця до якості робочої сили в умовах забезпечення економічного піднесення зумовить більш високі темпи зростання кількості працівників, які будуть підвищувати кваліфікацію, порівняно з тими, хто проходить навчання за новими професіями. Підвищення кваліфікації є важливим елементом професійного розвитку працівників, сприяє підтримці високого рівня професійної конкурентоспроможності та відповідності вимогам сучасного ринку праці.

Стажування. Стажування проводиться з метою формування та закріплення на практиці професійних компетенцій, отриманих у результаті теоретичного навчання, виконання завдань і обов'язків на посаді чи посаді вищого рівня, засвоєння вітчизняного та зарубіжного досвіду, формування особистісних якостей для виконання професійних завдань на новому, вищому якісному рівні в межах певної спеціальності [8].

Стажування керівників, професіоналів та фахівців передбачає набуття практичного досвіду виконання завдань і обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня. Стажування проводиться за індивідуальним планом, затвердженим роботодавцем, який направляє працівника на стажування. Стажування може тривати не більше 10 місяців. Конкретна тривалість стажування визначається залежно від цілей та виробничих потреб [5].

Стажування проводять у відповідних умовах як в Україні, так і за її межами задля того, щоб працівники засвоїли вітчизняний і зарубіжний досвід та набули практичних умінь і навичок для виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня.

Неформальне професійне навчання працівників. Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності [2].

Шляхом неформального навчання також можуть здійснюватися короткострокове підвищення кваліфікації та стажування [5].

Прикладами неформального навчання також є вебінари та подкасти, які дають учасникам повний контроль над тим, коли вони звертаються за допомогою. Частково тому неформальні програми професійного розвитку є більш ефективними в поєднанні з офіційними пропозиціями.

Правове забезпечення професійного навчання працівників здійснюється на основі норм Кодексу законів про працю України, Закону України «Про освіту», Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про професійне навчання працівників», а також Положення про професійне навчання працівників на виробництві, Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві, Положення про дистанційне навчання.

Аналіз зазначених нормативно-правових актів дає підстави для висновку про недостатність та недосконалість правового регулювання різних видів професійного навчання працівників. Численні законодавчі прогалини, колізії, невідповідність реаліям сьогодення та міжнародному законодавству щодо регулювання окремих питань у сфері професійного навчання працівників значно ускладнюють професійний розвиток працівників у нашій країні.

У даному контексті слід відзначити, що у науковій літературі неодноразово наголошувалось на доцільності удосконалення правового забезпечення професійного навчання працівників.

На сьогодні в Україні система забезпечення якості професійного навчання працівників ще повністю не сформована, через те, що відсутні складові незалежного оцінювання якості результатів формального і неформального навчання та відсутній єдиний незалежний орган з оцінювання кваліфікацій, який зміг би перебрати на себе відповідні функції, усунувши можливості необ'єктивності через підпорядкованість Мінсоцполітики або МОН; відсутній окремий єдиний орган, який би координував роботу всіх надавачів освітніх послуг з професійно-технічної освіти і професійного навчання, що спричиняє нескоординованість, а тому відсутність уніфікації та прозорості при проведенні процедури оцінювання результатів

навчання. Це в свою чергу, ставить під сумнів об'єктивність цієї процедури оцінювання та достовірність присвоєних кваліфікацій; відсутні професійні стандарти, затверджені на державному рівні, які мають встановлювати нормативні вимоги до кваліфікації робочої сили та до якості праці; застаріла нормативно-правова база, яка не повною мірою відповідає пріоритетам європейської політики щодо забезпечення якості професійної освіти та сучасним вимогам розвитку ринку праці [9, с. 37].

Так, зокрема, слід відзначити щодо слушності зауважень Т. М. Вахонєвої про те, що КЗпП України регулювання професійного навчання здійснюється не безпосередньо, а опосередковано [10, с. 70]. У той же час, думка про те, що ст. 201 КЗпП України формулює обов'язок власника організувати індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства [10, с. 70] видається нам дещо дискусійною. Адже нині чинна редакція цієї статті дає підстави для висновку, що професійне навчання працівників, на думку законодавця, є радше правом, а не обов'язком: «для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або уповноважений ним орган організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи» [11].

Заслуговує уваги позиція науковців на переконання яких підвищення кваліфікації слід включити в посадові обов'язки всіх працівників. Лише тоді цей обов'язок буде мати правовий характер, за невиконання якого може настати дисциплінарна відповідальність для винних посадових осіб підприємства, установи, організації. У той же час трудівникам, які успішно й старанно виконують свої службові обов'язки, належить надавати можливість вибору форми підвищення кваліфікації. Їх відмову від підвищення кваліфікації без поважних причин необхідно розцінювати як порушення трудової дисципліни. Отже, цей вид професійного навчання необхідно вважати не стільки правом працівника, скільки юридичним обов'язком, складовим елементом змісту трудових правовідносин [12, с. 147, 148]. При цьому, у такому разі законодавець має забезпечити належний механізм забезпечення його виконання.

Лише частково погоджуємося ми й з позицією Л. Амелічевої. На підставі проведеного аналізу чинного законодавства у сфері професійної освіти та навчання вчена наголошує щодо: по-перше, необхідності уніфікувати міжгалузеві базові поняття, які вище згадувалися в цій роботі, з метою більш ефективного їх використання різними суб'єктами нормотворчості під час розробки нових законодавчих актів у сфері праці, зайнятості і професійної освіти та навчання, актів учасників соціального діалогу, локальних документів роботодавців у зазначеній сфері; по-друге, необхідності внесення змін до чинного Кодексу законів про працю України, зокрема Глави XIV «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням», у зв'язку із проведенням реформування професійної освіти і навчання в умовах євроінтеграції та в процесі досягнення гідної праці та сталого розвитку, доповнивши її положеннями про організацію дуальної освіти, формального і неформального навчання [13, с. 114]; по-третє, проблеми відсутності в КЗпП України норм, які розкривають зміст таких базових понять, як: «неформальне професійне навчання», «формальне професійне навчання» та ін.; а також положень про порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання, а також норми, які закріплюють право роботодавця як соціального партнера на участь у розробці регіональних і цільових програм професійної освіти, які повинні орієнтуватися на реальну потребу у фахівцях на державному, галузевому та регіональному рівні [13, с. 113].

На наш погляд, слушними є зауваження авторки у частині необхідності уніфікувати міжгалузеві базові поняття, які вище згадувалися в цій роботі, з метою більш ефективного їх використання різними суб'єктами нормотворчості під час розробки нових законодавчих актів у сфері праці, зайнятості і професійної освіти та навчання, актів учасників соціального діалогу, локальних документів роботодавців у зазначеній сфері. Також погоджуємося з вченою щодо необхідності внесення змін до чинного Кодексу законів про працю України, зокрема Глави XIV «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням», у зв'язку із проведенням реформування професійної

освіти і навчання в умовах євроінтеграції та в процесі досягнення гідної праці та сталого розвитку, доповнивши її положеннями про організацію дуальної освіти, формального і неформального навчання [13, с. 114].

Що ж стосується відсутності в КЗпП України норм, які розкривають зміст таких базових понять, як: «неформальне професійне навчання», «формальне професійне навчання», то така позиція видається нам дещо дискусійною. Адже вказану прогалину заповнює Закон України «Про професійний розвиток працівників», де у ст. 1 зазначається, що: «неформальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання; формальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка» [2]. З огляду на вказане, дублювання зазначених положень у КЗпП України буде зайвим.

Також не доцільно, на наш погляд, обтяжувати КЗпП України положеннями про порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання, положеннями, які закріплюють право роботодавця як соціального партнера на участь у розробці регіональних і цільових програм професійної освіти, які повинні орієнтуватися на реальну потребу у фахівцях на державному, галузевому та регіональному рівні [13, с. 113]. Зазначені питання вважаємо за доцільне врегулювати належним чином у спеціальному законодавстві. Зокрема, у Законі України «Про професійний розвиток працівників». Принаймні до ухвалення Трудового кодексу України, який би врегулював питання професійного навчання працівників в Україні на рівні окремої глави.

Слід зазначити також щодо доцільності пропозиції Н. М. Вапнярчук щодо закріплення у Трудовому кодексі України окремої глави під назвою «Учнівський договір» [7, с. 163]. Як слушно зазначає науковець, Проект Трудового кодексу України також не оперує поняттям «учнівський договір», а містить норму, якою передбачено укладення трудових договорів

з умовою щодо проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Отже, як самостійний, відмінний від трудового договору «договір учнівства» розробниками проекту не передбачений. Хоча в законодавстві багатьох пострадянських країн цей вид договору отримав своє легальне закріплення. При цьому цікавим є те, що в різних країнах правова природа такого договору визначається по-різному [7, с. 163].

Слід погодитися з пропозицією Н. М. Вапнярчук щодо закріплення у Трудовому кодексі України окремої глави під назвою «Учніський договір», у якій повинні бути висвітлені такі питання:

- а) поняття учнівського договору; сторони учнівського договору;
- б) строк і форма учнівського договору;
- в) дія учнівського договору;
- г) організаційні форми учнівства;
- д) час учнівства;
- е) оплата учнівства;
- є) поширення на учнів трудового законодавства та законодавства про обов'язкове соціальне страхування;
- ж) недійсність умов учнівського договору;
- з) припинення учнівського договору;
- и) відповідальність за порушення умов учнівського договору [14, с. 163].

Наразі ж, до ухвалення відповідної редакції Трудового кодексу України, на наш погляд, «учнівський договір» має бути закріплено у положеннях Закону України «Про професійний розвиток працівників».

Слушними є зауваження Ю. А. Чуприни у частині регулювання професійного навчання науково-педагогічних працівників, що законодавчий припис щодо процедури визнання окремим рішенням вченої ради результатів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників «в інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб» є ускладненим та суперечливим, адже спричинить чимало проблем на практиці, адже якщо науково-педагогічному працівнику надавати право самостійно обирати у яких «інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб» підвищувати свою кваліфікацію, то не можна ставити питання про визнання чи не визнання цих результатів. З огляду на вказа-

не, погоджуємося у тому, що назріло питання створення електронного реєстру організацій, що мають право надавати послуги в сфері підвищення кваліфікації і розробки відповідного електронного порталу для отримання об'єктивної інформації кожним працівником і керівником напередодні затвердження плану підвищення кваліфікації [15, с. 148].

Крім того, давно назріла потреба належного врегулювання на законодавчому рівні, у положеннях Закону України «Про професійний розвиток працівників», питання інформальної освіти. Адже, самоосвіту також варто розглядати у контексті професійного навчання, адже вони не просто пов'язані, насправді ці два поняття просто не існують окремо один від одного. Відповідно до ч. 4 ст. 8 Закону України «Про освіту», «інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям» [3].

Систематичне самостійне навчання є однією з форм підвищення кваліфікації персоналу з вищою освітою, що забезпечує безперервність підвищення кваліфікації працівника протягом його трудової діяльності в організації. Про це, зокрема, свідчать результати опитування проведеного Т. І. Стойчик, згідно яких із 74 осіб (86%), які займаються самоосвітою, в 70 осіб (94,6%) відбулись позитивні зміни у професійній компетентності під впливом самоосвіти [16].

Крім того, складовою професійного навчання самоосвіту визнала й міжнародна спільнота. Таких висновків ми дійшли беручи до уваги міжнародні стандарти організації праці. Адже в документах Міжнародної організації праці велика увага приділяється розкриттю потенціалу та професійному навчанню працівників. У «Рекомендаціях щодо професійного навчання» та Конвенції про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів [17] зазначається, що держава та організації повинні забезпечувати саморозвиток та професійний розвиток працівників за допомогою різних видів навчання. Спільна декларація міністрів освіти Європи, яка ще відома як Болонська декларація, що визначила розвиток європейського освітнього простору,

серед інших видів навчання передбачає й самоосвіту [18]. Отже, самоосвіта розглядається як вид навчання, що забезпечує саморозвиток та професійний розвиток працівника.

У даному контексті заслуговує уваги також зарубіжний досвід. Адже, як зазначається у науковій літературі, 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 [10, с. 72].

Таким чином, у результаті дослідження проведеного у даному підрозділі було з'ясовано, що, на підставі нині чинного законодавства, можна виділити такі види професійного навчання працівників в Україні:

I. Формальне професійне навчання працівників:

1. Залежно від спрямованості навчання:

а) формальне професійне навчання працівників робітничим професіям:

- первинна професійна підготовка;
- перепідготовка;
- підвищення кваліфікації робітників.

б) формальне професійне навчання працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців:

- перепідготовка;

- стажування;
- спеціалізація;
- підвищення кваліфікації.

2. За місцем:

- безпосередньо у роботодавця;
- у професійно-технічних навчальних закладах;
- на інших підприємствах, в установах, організаціях.

II. Неформальне професійне навчання працівників.

Висновки. На основі вивчення нормативно-правової бази, літературних джерел, результатів різних опитувань, ми дійшли висновку, що питання професійного навчання працівників в Україні наразі належним чином не врегульовані. Вітчизняне законодавство у цій сфері містить значну кількість колізій та прогалин, подекуди не відповідає потребам сучасного українського суспільства та не узгоджується з базовими європейськими стандартами.

Отже, приходимо до висновку, що правове забезпечення професійного навчання працівників в Україні потребує удосконалення у частині визначення поняття організації професійного навчання працівників, тлумачення сутності різних форм професійного навчання, визначення конкретного переліку видів професійного навчання працівників з урахуванням запропонованих у роботі пропозицій та наведених рекомендацій.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Брич В. Я., Гугул О. Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5. Т. 2. С. 13–16.
2. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 року № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17/conv#Text>
3. Тимофіїв Р. Щодо проблеми професійного навчання працівників коштом роботодавця. *Підприємництво, Господарство і право*. 2017. №10. С. 100–104.
4. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 року №2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
5. Положення про професійне навчання працівників на виробництві, затверджене Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 № 127/151. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01#Text>
6. Горохівська Н. Формування системи професійного навчання працівників організації. URL: <http://dspace.wnu.edu.ua/bitstream/316497/29871/1/213.PDF>
7. Самойленко В. В. Підвищення кваліфікації персоналу на прикладі провідних країн світу. *Ефективна економіка*. Дніпропетровськ : ДДАЕУ, 2019. № 5.
8. Про вищу освіту : Закон України – чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 24 вересня 2015 року. Київ, 2015. 100 с.
9. Дрозач, М. І., Ступльїнас Н. К. Перспективи розвитку системи забезпечення якості результатів професійного навчання працівників в Україні. *«Соціопростір: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи»*. 2018. № 7. С. 35–44.

10. Вахоньєва Т. М. Проблеми правового регулювання та організації професійного навчання в Україні. С. 70–72.
11. Кодекс законів про працю України : закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-УІІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
12. Голікова К. О. Правове регулювання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. С. 147, 148.
13. Амелічева Л. Правове забезпечення професійної освіти і навчання працівників в умовах кризи гідної праці та «озелення» економіки. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 4. С. 110–115.
14. Вапнярчук Н. М. Учнівський договір як особливий вид договору у сфері праці. *Право та інновації*. 2015. 4 (12). С. 141.
15. Чуприна Ю. А. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2021. 188 с.
16. Стойчик Т. І. Підготовка робітників гірничого профілю в умовах професійно-технічного навчального закладу : метод. рек. / за наук. ред. Л.М. Сергєєвої. К.: Журфонд, 2014. 85 с.
17. Конвенція та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці № 140. 1965–1999 р.р., Том II Міжнародне бюро праці, Женева. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_261
18. Спільна декларація міністрів освіти Європи. Болонья, 19 червня 1999 р. URL: www.abiturient.in.ua/ua/bologna_process_ua.