

ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

У статті розглянуто поняття професійного навчання працівників та його види: підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації. Також автор досліджує співвідношення цих понять і робить певні висновки.

Ключові слова: професійне навчання, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації.

Постановка проблеми. У зв'язку із соціально-політичними та економічними змінами в країні виникли зміни й у правовідносинах з професійного навчання працівників. Ринковій економіці необхідні кваліфіковані працівники, які можуть швидко адаптуватися до поступово зростаючих вимог роботодавця.

Конкурентоспроможність працівників безпосередньо пов'язана з рівнем кваліфікації робочої сили. Сучасні роботодавці постійно висувають нові вимоги до рівня професійних знань працівників, оскільки без оновлення професійних знань людина не може освоювати і впроваджувати нові відкриття, тому вона не буде належно виконувати роботу. Тільки безперервна професійна освіта дозволить працівнику адаптуватися до умов навколишнього середовища і до нових вимог виробництва. Тому необхідно розглянути визначення професійного навчання працівників та його видів для попередження неузгодженостей у розумінні цих понять.

Мета даної роботи – теоретико-правове дослідження й аналіз поняття професійного навчання працівників та його видів.

Об'єктом дослідження є відносини з професійного навчання працівників. **Предметом** дослідження є співвідношення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

Аналіз останніх досліджень. Питання професійного навчання працівників у різний час досліджували такі видатні науковці, як В. М. Артемова, В. Г. Афанасьєв, В. Г. Глебов, М. В. Лушнікова, О. В. Лушніков, М. В. Молодцов, Ю. П. Орловський, Ю. А. Розенбаум, М. Я. Сонін, А. І. Ставцева, А. Ф. Трошин та ін.

Виклад основного матеріалу. Із прийняттям Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 №4312-VI та внесенням змін до інших нормативно-правових актів, які регулюють відносини з професійного навчання, постає потреба проаналізувати це поняття та його складові.

Право на професійне навчання є одним з основних трудових прав працівника. У ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачено, що держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку [1].

Тому право на професійне навчання належать до складової елемента права на захист від безробіття та поєднує в собі дві групи норм, які: 1) спрямовані на працевлаштування і захист від безробіття; 2) забезпечують просування по роботі, враховуючи кваліфікацію.

Зараз існує достатня кількість нормативно-правових та інших актів, у тому числі й міжнародних, які регулюють питання професійного навчання працівників. Так, у Рекомендації Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 57 «Щодо професійного навчання» від 27.06.1939 закріплено, що професійне навчання означає всі види навчання, які дозволяють придбати і розвинути технічні й професійні пізнання незалежно від того, чи проводиться це навчання в школі або на робочому місці [2]. Рекомендація МОП № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» від 17.06.2004 містить термін «безперервне навчання»: воно охоплює всю навчальну діяльність, що вживається протягом усього життя для розвитку компетентності та кваліфікації [3]. Тому можна вважати, що цей термін є тотожним терміну «професійне навчання».

Згідно з Рекомендацією МОП № 88 «Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів» від 30.06.1950 професійним навчанням є будь-який вид навчання, що дає можливість набути або розвинути знання та майстерність або технічного чи професійного характеру, або ж такі, що необхідні для виконання функцій молодшого керівного персоналу, незалежно від того, чи викладаються вони на підприємстві чи поза ним, і включає професійне перенавчання [4].

Конвенція ЮНЕСКО «Про технічну та професійну освіту» від 10.11.1989 використовує поняття, яке за змістом збігається з визначеним в актах МОП. Відповідно до цієї Конвенції технічна та професійна освіта охоплює всі форми і рівні процесу освіти, включаючи, на додаток до загальних знань, вивчення техніки і дисциплін, які до неї належать, набуття практичних навичок, «ноу-хау», формування відносин і розуміння питань, що стосуються професії в різних секторах економічного та соціального життя» [5].

Тому можна зазначити, що міжнародні акти містять визначення професійного навчання, яке може трактуватись як «будь-який вид навчання», «уся навчальна діяльність», що є підґрунтям для встановлення його у законодавстві інших країн. Водночас головним принципом, закріпленим у міжнародних нормативних актах, є принцип безперервної освіти (навчання протягом усього життя). Цей принцип змінює уявлення про освіту та сприяє розширенню визначення професійного навчання.

Законодавство України оперує поняттям «професійне навчання працівників». Так, відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI професійним навчанням працівників є процес цілеспрямованого формування у них спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва [6].

У Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI встановлено, що професійне навчання – це набуття й удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповід-

ний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці [7].

Поняття первинної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників як видів професійного навчання містяться у Положенні про професійне навчання працівників на виробництві, затвердженому спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 № 127/151. Так, у п. 2.2 передбачено, що для професійного навчання працівників на виробництві застосовуються такі його види, як первинна професійна підготовка робітників, перепідготовка робітників, підвищення кваліфікації робітників; перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів та фахівців.

Первинна професійна підготовка робітників – це професійно-технічне навчання осіб, які раніше не мали робітничої професії, що забезпечує рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності.

Перепідготовка робітників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку.

Підвищення кваліфікації робітників – це професійно-технічне навчання робітників, що дає змогу розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг [8].

Аналогічні визначення містить Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 № 103/98-ВР. Відповідно до цього Закону функціонує система професійно-технічної освіти і професійно-технічного навчання як її складова. У зв'язку з цим доцільно розглянути співвідношення понять «професійно-технічна освіта» і «професійно-технічне навчання».

Професійно-технічна освіта є складовою системи освіти в Україні. Право на професійно-технічну освіту реалізується у правовідносинах між громадянами і навчальними закладами, яке є адміністративно-правовим. Підставою виникнення цих відносин є факт вступу у навчальний заклад відповідного рівня [9, с. 215].

Таким чином, професійно-технічне навчання є складовою професійно-технічної освіти. Право працівника на професійно-технічне навчання є трудовим і реалізується в рамках трудових відносин.

Так, якщо йдеться про вступ працівника у навчальний заклад для отримання професійно-технічної освіти, то право на професійно-технічне навчання перетинається з правом на професійно-технічну освіту в частині правомочності на отримання знань, умінь і навичок, присвоєння кваліфікації та підтвердження досягнення певного рівня знань. Перетин пояснюється тим, що особа має подвійний статус: працівника та учня [10, с. 74]. Тому це єдина загальна ознака, яка об'єднує професійно-технічне навчання і професійно-технічну освіту.

Необхідно розглянути співвідношення первинної професійної підготовки і професійної перепідготовки. На сьогодні професійна підготовка визначається і юридичною доктриною. Так, Н. М. Салікова та М. В. Молодцов визначають професійну підготовку як процес отримання професійних знань та практичного досвіду, завершення якого дає можливість належним чином виконувати роботи первісної кваліфікації за певною професією, спеціальністю, посадою [11, с. 385]. М. В. Лушнікова та

О. М. Лушніков дещо іншими словами визначають поняття професійного навчання, а саме: отримання професійних знань та практичного досвіду, необхідних для виконання певної роботи, групи робіт за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією [9, с. 214]. На нашу думку, вони ототожнюють поняття професійного навчання і професійної підготовки, що є недоцільним, оскільки поняття професійного навчання складне за своєю структурою й охоплює професійну підготовку.

Якщо звернутися до словника російської мови С. І. Ожегова, термін «навчання» означає передачу будь-кому будь-яких знань, навичок, а «підготовка» – запас знань, отриманих будь-ким. Тому він пропонує власне визначення професійного навчання і професійної підготовки: професійне навчання – це передача особі, яка навчається, знань, навичок і практичного досвіду, а також поглиблення і вдосконалення їх, використання придбаного запасу знань, умінь і навичок у подальшому для досягнення встановлених державою освітніх ступенів; професійна ж підготовка – це передача особі, яка навчається та не має професії і спеціальності, знань, умінь і практичного досвіду з метою їх прискореного придбання для подальшого використання отриманих знань і виконання роботи або групи робіт первісної кваліфікації [12]. Тобто професійне навчання і професійна підготовка співвідносяться як загальне й окреме.

Натомість М. Я. Сонін та В. Г. Глебов мають іншу думку. У своїй роботі М. Я. Сонін «Воспроизводство рабочей силы и баланс труда» [13, с. 267] зазначив, що проходити підготовку на виробництві може особа, яка має професію, тобто вона отримує нову професію або нову спеціальність як уперше, так і повторно. Отже, він вважає, що професійну підготовку можуть проходити особи, які вже мають професію або спеціальність. На нашу думку, це буде не підготовка, а перепідготовка, оскільки особа на основі першої професії отримує другу професію. У такому випадку працівник не може знайти роботу, і орган з працевлаштування бере на себе обов'язок організувати навчання за професією, яка матиме попит на ринку праці.

Визначення перепідготовки містить і ст. 47 п. 2 Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 № 1060-ХІІ. Воно є аналогічним до визначень Закону України «Про професійно-технічну освіту» та Положення про професійне навчання працівників на виробництві. Професійна перепідготовка (перекваліфікація) означає, що працівників, які мають певні професійні знання з уже набутої професії, проходять навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією.

Професійна перепідготовка може бути обумовлена не тільки вдосконаленням технологічного процесу, впровадженням нових технологій та обладнання, але й зумовлена матеріальною причиною, загрозою звільнення. Таким чином, у разі змін на виробництві працівники усвідомлюють, що їм необхідні додаткові професійні знання, які гарантують поліпшення матеріальних умов та знижують можливість звільнення.

Головною відмінністю професійної підготовки від перепідготовки є те, що при підготовці навчання проходять некваліфіковані працівники, а перепідготовку – кваліфіковані працівники, які хочуть здобути іншу професію або спеціальність.

Також необхідно розглянути співвідношення професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, оскільки між цими визначеннями можуть виникати неузгодженості.

Відповідно до п. 2.4 Положення про професійне навчання працівників на виробництві перепідготовка здійснюється: для навчання робітників, що вивільнюються

у зв'язку з перепрофілюванням, реорганізацією роботодавця тощо; для розширення їх професійного профілю, підготовки до роботи в умовах колективної форми організації праці; при потребі змінити професію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професії робітника, або втраті здатності виконувати роботу за попередньою професією [8].

Якщо професійна перепідготовка здійснюється для розширення професійного профілю працівників, то в буквальному сенсі це є підвищенням кваліфікації. Відповідно до тлумачного словника С. І. Ожегова «розширення» означає «зробити ширше за змістом, посилити й поглибити» [12]. Таким чином, професійна перепідготовка не може бути спрямована на розширення професійного профілю працівників, оскільки це буде оновлення вже наявних знань, що є завданням підвищення кваліфікації. Професійна перепідготовка повинна бути спрямована на отримання нової додаткової кваліфікації, а не на розширення вже існуючої. Отже, в п. 2.4 Положення необхідно внести зміни шляхом виключення аналізованого напряму професійної перепідготовки.

Визначення підвищення кваліфікації надається і в п. 2 ст. 47 Закону України «Про освіту»: підвищення кваліфікації – це підвищення рівня готовності особи до виконання її професійних завдань та обов'язків або набуття особою здатності виконувати додаткові завдання та обов'язки, шляхом набуття нових знань і вмінь у межах професійної діяльності або галузі знань [14]. Метою підвищення кваліфікації є оновлення теоретичних і практичних знань у зв'язку з підвищенням потреб для рівня кваліфікації та необхідністю освоєння сучасних методів професійних завдань.

У науці трудового права поняття «підвищення кваліфікації» розглядалося багатьма науковцями. Так, Ю. П. Орловський вважає, що підвищення кваліфікації – це професійне навчання, спрямоване на послідовне вдосконалення знань, умінь і навичок за наявною професією [15, с. 466]. Такого ж погляду притримується М. Я. Сонін. Підвищення кваліфікації працівників на виробництві він розуміє як поглиблення і розширення знань, умінь і навичок у межах їх спеціальності, професії [16, с. 50]. Вони вказують, що підвищення кваліфікації можливе тільки за наявною спеціальністю, але таке визначення не є повним, оскільки не відображає весь зміст навчання.

А. Ф. Трошин пропонує інше визначення, яке, на нашу думку, є більш повним: під підвищенням кваліфікації працівників необхідно розуміти таке навчання, яке забезпечує працівнику можливість удосконалення практичних навичок і теоретичних знань за наявною професією, а також розширення професійного профілю за допомогою опанування суміжною професією [16, с. 51]. Навіть тоді коли працівник опановує у процесі навчання суміжну професією, його навчання обмежується потребами по основній спеціальності, а отримані спеціальні знання сприяють поліпшенню виконання роботи по цій професії.

У науковій літературі існують думки науковців, які вважають підвищення кваліфікації видом юридичного зв'язку або частиною правовідносин. Наприклад, В. М. Артемова визначає підвищення кваліфікації як особливий вид юридичного зв'язку, що виникає на основі двосторонньої угоди, між працівником, який має спеціальність (кваліфікацію), та підприємством з приводу навчання у відповідних організаційно-правових формах з метою посилення ефективності професійної праці за рахунок підвищення ступеня підготовленості працівника до виконання обумовленого трудо-

вого завдання [17, с. 26–27]. Завданням підвищення кваліфікації вона вбачає у поліпшенні ступеня готовності працівника до належного виконання заданого обсягу та виду робіт, а також у посиленні ефективності професійної праці [17, с. 20].

Навпаки, Ю. А. Розенбаум має іншу думку: підвищення кваліфікації повинно бути не особливим видом юридичного зв'язку, а складовою частиною правовідносин між державними органами та їх службовцями (підприємствами та працівниками) [18]. Оскільки відносини з підвищення кваліфікації мають трудовправовий характер, то вони виникають на основі трудових відносин та регулюються нормами трудового права.

Дещо з іншого боку підходить до визначення підвищення кваліфікації А. І. Ставцева. Вона вважає, що підвищення кваліфікації необхідно розуміти як подальше вдосконалення спеціальних технічних знань, поглиблення досвіду і навичок працівника до праці на основі певної спеціальності та загальноосвітньої підготовки [16, с. 50]. При цьому науковець не пов'язує зміст підвищення кваліфікації зі спеціальністю працівника. На нашу думку, А. І. Ставцева дуже широко уявляє собі можливість підвищення кваліфікації, тому її визначення має загальний характер і не розкриває сутності підвищення кваліфікації працівників.

В. Г. Афанасьєв доречно загострює увагу на тому, що «...наука, техніка і управління потребують постійного підвищення освіти та кваліфікації...удосконалення системи підготовки...» [19]. Таким чином, підвищення кваліфікації необхідне для вдосконалення професійних знань, умінь, навичок, що дозволить працівнику кваліфіковано виконувати доручену роботу.

На підставі вивченої літератури пропонуємо закріпити таке визначення: підвищення кваліфікації – це процес удосконалення рівня професійних знань працівників, який дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички в межах наявної або суміжної спеціальності. У цьому понятті запропоновано розглядати наявну або суміжну спеціальність, адже отримані під час навчання знання (за суміжною спеціальністю) дозволяють працівнику якісно працювати за наявною спеціальністю. Тому особа може підвищувати кваліфікацію як за основною спеціальністю, так і за суміжною.

Висновки. Аналіз співвідношення професійної підготовки та перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників дозволив зробити такі висновки:

1. Метою підготовки є навчання працівників новим професіям, яких вони раніше не мали.

2. Метою перепідготовки працівників є отримання додаткових знань, умінь і навичок, спрямованих на оволодіння іншою професією на основі первинної підготовки.

3. Підвищення кваліфікації спрямоване на розширення і поглиблення або оновлення теоретичних і практичних знань у зв'язку з підвищенням вимог до рівня кваліфікації.

Викладеними вище положеннями пропонуємо доповнити чинне законодавство.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю УРСР : від 10 груд. 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до №50. – Ст. 375.

2. Щодо професійного навчання [Електронний ресурс] : Рек. Міжнар. організації праці (МОП) № 57 від 27.06.1939. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_045.
3. Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання [Електронний ресурс] : Рек. МОП від 17.06.2004 № 195. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_532.
4. Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів [Електронний ресурс] : Рек. МОП від 30.06.1950 № 88. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_069.
5. О техническом и профессиональном образовании : Конвенция, принятая 10.11.1989 на 25 сессии Генер. конф. ЮНЕСКО // Междунар. нормат. акты ЮНЕСКО. – М., 1993. – С. 110–117.
6. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 11 (17.02.2012). – Ст. 395.
7. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 63 (27.08.2012). – Ст. 2565.
8. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві : наказ М-ва праці та соц. політики України й Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 № 127/151 // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 15 (27.04.2001). – Ст. 667.
9. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб., 2006.
10. Ивашковская А. В. Правовое регулирование трудовых отношений в условиях реформы профессионального образования : дис. канд. юрид. наук : 12.00.05/ Ивашковская Анастасия Викторовна. – Ярославль, 2007. – 255 с.
11. Саликова Н. М. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников / Н. М. Саликова // Трудовое право России: учеб. для вузов / под ред. М. В. Молодцова, С. Ю. Головиной. – М., 2004.
12. Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов. – Екатеринбург, 1984. – 800 с.
13. Сонин М. Я. Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда / М. Я. Сонин. – М., 1959. – С. 267.
14. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – № 34 (20.08.91). – Ст. 451.
15. Орловский Ю. П. Трудовое право России : учеб. для вузов / Ю. П. Орловский, Р. З. Лившиц. – М. : Издат. группа: ИНФРА, М-НОРМА, 1998. – 480 с.
16. Трошин А. Ф. Правовое положение рабочих и служащих обучающихся без отрыва от производства / А. Ф. Трошин. – М. : Госюриздат, 1962. – 109 с.
17. Артемова В. М. Повышение квалификации рабочих и служащих: Правовые вопросы / В. М. Артемова. – Минск, 1972.
18. Розенбаум Ю. А. Подготовка управленческих кадров: организационно-правовые вопросы / Ю. А. Розенбаум. – М., 1981.
19. Афанасьев В. Г. Научно-техническая революция, управление, образование / В. Г. Афанасьев. – М., 1972.

Иванова Ю. С.

ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

В статье рассмотрено понятие профессионального обучения работников и его видов: подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Также автор исследует соотношение этих понятий и делает определенные выводы.

Ключевые слова: профессиональное обучение, подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

Ivanova Yu. S.

THE CONCEPT OF PROFESSIONAL TRAINING OF EMPLOYEES: THEORETICAL-LEGAL ANALYSIS

Problem setting. *Changes in the relationship concerning with the professional training of employees arising from socio-political and economic changes in the country. Market economy needs skilled workers who can quickly adapt to the employer's gradually increasing stringent requirements.*

It is necessary to consider the concept of vocational training of employees. Such a concept contained in international statutes and national acts. Also it's important to analyze scientists' opinion about the issue of vocational education and its species and, eventually, draw conclusions.

Analysis of recent researches and publications. *The issue of vocational training of employees has been studied by the following scientists: V. N. Artemov, V. G. Afanasyev, V. G. Glebov, M. V. Lushnikova, A. V. Lushnikov, M. V. Molodtsov, Yu. P. Orlovskiy, Yu. A. Rosenbaum, M. Ya. Sonin, A. I. Stavtseva, A. F. Troshyn and others.*

Target of research. *The aim of the article is to examine the concept of vocational training of employees and its species: training, retraining and advanced training. Also the aim is to research the correlation of types of professional staff training and formulation the proposals of improvement the legislation to prevent the misunderstandings and eliminate conflicts of law.*

Article's main body. *This article examines the concept of vocational training of employees, that provided by the international statutes. Finally, we could note that international statutes include a definition of vocational training that can be understood as «any kind of training», «all educational activity» and it is the basis for legislation of other countries.*

This article analyzed the correlation between basic training and vocational training. The main difference between vocational training and retraining is that the vocational training is for unskilled employees and retraining for skilled workers who want to get another profession or specialty.

The author considered the correlation between vocational training and advanced of employees and offered his own definition of additional training on the basis of scholars' opinions.

Conclusions and prospects for the development. *Analysis of the correlation of vocational training, retraining and advanced training of employees led to the following conclusions: 1. The purpose of training is to teach workers new professions that they previously didn't have. 2. The purpose of retraining is to obtain additional knowledge and skills focused on learning another profession on the ground of basic training. 3. Advanced training focused on expanding and deepening or updating theoretical and practical knowledge due to the increased requirements to the qualification level. The author proposes to change the current legislation with above-mentioned provision.*

Key words: vocational training, training, retraining, advanced training.