

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ И РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В современном мире, в условиях глобализации и развития инновационного общества, работнику необходимо постоянно совершенствовать свои навыки, знания и профессиональную квалификацию. Только так работник сможет не просто сохранить свою работу, но и продвинуться по карьерной лестнице.

Правоотношения связанные с повышением квалификации и переподготовкой работников являются составной частью трудовых правоотношений, поскольку данные отношения характеризуются как сопутствующие трудовым [1, с. 57]. Правоотношения по повышению квалификации и переподготовки работников возникают уже между нанимателем и работником на основании соглашения сторон. Данное соглашение может быть оформлено различными способами:

- 1) как дополнительное условие трудового договора или дополнительное соглашение к трудовому договору;
- 2) как отдельный договор нанимателя с работником.

Во всех случаях должны быть указаны вид обучения, форма, срок (периодичность) и обязанности сторон после окончания обучения [1, с. 58].

При рассмотрении данной темы необходимо обратить внимание на различность терминологии. Не следует отождествлять термин «переподготовка специалистов» с «повышением квалификации».

Переподготовка специалистов – это обучение специалистов с целью получения новых знаний, навыков, умений и способов общения в связи с изменяющимися требованиями к содержанию и результату труда. В свою очередь, повышение квалификации – это обучение, направленное на последовательное совершенствование профессиональных навыков, мастерства по имеющимся профессиям [2].

Стоит отметить, что согласно ч.6 п.1 ст.1 Закона Украины от 12.01.2012 г. № 4312 –VI выделяется категория формального профессионального обучения к которой относится повышение квалификации и переподготовка работников [3]. В свою очередь законодатель Республики Беларусь данную категорию не выделяет.

При этом следует обратить внимание, что согласно п. 30 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 г. № 954 «Об утверждении положения о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих» (далее – Постановление № 954) переподготовка не дает высшего или среднего специального образования по специальности переподготовки [4].

В законодательстве Республики Беларусь и Украины различают повышение квалификации и переподготовку рабочих и специалистов (в том числе руководителей). Данное разделение происходит в связи с использованием различных методов переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов, руководителей. Переподготовка и повышение квалификации осуществляется путем курсов или индивидуальный программ обучения. В свою очередь, переподготовка и повышение квалификации руководителей в высших учреждениях образования, а также в институтах повышения квалификации и переподготовки.

В соответствии с п. 2.4 и п. 2.5 Приказа Министерства труда и социальной политики Украины, Министерства образования и науки Украины от 26 марта 2001 года № 127/151 «Об утверждении Положения о профессиональном обучении работников на производстве» (далее – Приказ № 127/151 Украины) под переподготовкой рабочих понимается профессионально-техническое обучение, направленное на овладение другой профессии рабочими, которые получили первичную профессиональную подготовку. В свою очередь, повышение квалификации рабочих – это профессионально-техническое обучение рабочих, что позволяет расширять и углублять ранее приобретенные знания, умения и навыки на уровне требований производства или сферы услуг [5].

Стоит отметить, что задачи переподготовки и повышения квалификации рабочих, регламентированные законодательствами выбранных стран, являются

схожими и направлены не только на реализацию установленных учебных планов, но и профессиональное совершенствование рабочих. Согласно п. 3 Постановления № 954 основными задачами непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих являются:

- 1) реализация образовательных программ повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки рабочих (служащих);
- 2) профессиональное развитие рабочих (служащих) и удовлетворение их познавательных потребностей;
- 3) обеспечение отраслей экономики профессиональными кадрами требуемого уровня квалификации;
- 4) обеспечение эффективной занятости населения на основе сбалансированности спроса и предложения на рынке труда, сохранение и развитие профессионального потенциала и конкурентоспособности кадров [4].

Приказом № 127/151 Украины также регламентировано значение переподготовки и повышения квалификации руководителей. Так, в соответствии с п.п. 2.6 Приказа № 127/151 Украины под переподготовкой руководителей, профессионалов и специалистов понимается получения работниками другой специальности на основе полученного ранее образовательно-квалификационного уровня и практического опыта. В свою очередь повышение квалификации руководителей и специалистов осуществляется с целью усовершенствования знаний, умений и навыков в рамках специальности, овладение ими новыми функциональными обязанностями и особенностями трудовой деятельности в условиях развития науки и технологий, освоение основ менеджмента, маркетинга, совершенствование навыков рациональной и эффективной организации труда и тому подобное [5]. Исходя из вышеизложенного, мы видим, что, перечисляя навыки и основы украинский законодатель оставляет перечень открытым и предполагает получение любых навыков, способствующих повышению квалификации.

Повышение квалификации руководящих работников и специалистов может происходить как:

Долгосрочное повышение квалификации осуществляется прежде всего для руководящих работников и специалистов, вновь принятых на работу, или в случае их перемещения по службе. В общем порядке для руководящих работников и специалистов такое обучение должно проводиться в зависимости от производственной необходимости, но не реже одного раза в пять лет. Обычно обучение осуществляется в учреждениях образования, а его продолжительность устанавливается от 72 до 500 ч. Долгосрочное повышение квалификации подтверждается соответствующим свидетельством.

Краткосрочное повышение квалификации – это углубленное изучение руководящими работниками и специалистами предприятия определенного направления деятельности. Проводится периодически в зависимости от производственной необходимости, а именно: модернизации, перепрофилирования или структурной перестройки предприятия, значительных изменений в нормативно-правовой базе, регулирующей его деятельность, и тому подобное. Продолжительность обучения составляет не более 72 ч. Подтверждением такого обучения является удостоверение или справка [6].

В свою очередь, в соответствии с п. 4 и 5 ст. 244 Кодекса Об образовании Республики Беларусь срок получения дополнительного образования взрослых при освоении содержания образовательной программы повышения квалификации рабочих (служащих) составляет от одной недели до трех месяцев; срок переподготовки рабочих (служащих) составляет от двух недель до одиннадцати месяцев [7].

Таким образом, регламентирование переподготовки и повышение квалификации работником законодательством Украины и Республики Беларусь различаются, а именно:

1. Законодательством Украины детально определено значение и переподготовки и повышение квалификации работников;
2. Сроки, установленные законодательством Республики Беларусь, на наш взгляд, позволяют работнику получить больший объем навыков и знаний, следовательно, и усовершенствовать свой профессионализм.

Однако, в соответствии с трудовыми законодательствами Республики Беларусь и Украины прохождения повышения квалификации и переподготовки регламентировано как право работника. Полагаем, что в трудовых законодательствах, выбранных стран, необходимо закрепить данное право в виде обязанности работника и не реже 1 раза в три года. Поскольку, в век стремительного развития инноваций (инновационных процессов) работнику необходимо постоянно развиваться, обновлять и совершенствовать полученные ранее знания.

В трудовых законодательствах Республики Беларусь и Украины предусмотрен обмен опытом и получение новых знаний с коллегами зарубежных государств, который проводится при необходимости и в соответствии с учебно-методическим планом. Однако, мы считаем, что в условиях глобализации современного общества необходимо данный процесс закрепить в виде обязательного условия переподготовки и повышения квалификации работников, в частности обмен опытом и получение новых знаний.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Трудовое право: учебн. пособие / Н.И. Тарасевич; – Минск : Вышэйшая школа, 2014. – 382 с.
2. Ризер, А.В. Повышение Квалификации и переподготовка кадров. Изучаем законодательство, не допускаем нарушения / [Электронный ресурс] – Режим доступа : <https://www.bsc.by/story/povyshenie-kvalifikacii-i-perepodgotovka-kadrov-izuchaem-zakonodatelstvo-ne-dopuskaem/>. – Дата доступа : 07.11.2016.
3. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січ. 2012 р. № 4312-VI [Электронный доступ] – Режим доступа : http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=698/. – Дата доступа : 07.11.2016.
4. О непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих : Положение / утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15

июля 2011 г. № 954 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2016.

5. Про професійне навчання працівників на виробництві : Положення / утв. Наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 бер. 2001 р. № 127/151 [Электронный ресурс] – Режим доступа : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/REG5506.html/. – Дата доступа : 07.11.2016.

6. Хамайдюк, О. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників / [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://masters.donntu.org/2014/iem/tverskaya/library/article8.htm/>. – Дата доступа : 07.11.2016.

7. Кодекс об образовании Республики Беларусь принятый Палатой представителей 02 дек. 2010 г.; одобрен Советом Республики Беларусь 22 дек 2010 г.: текст Кодекса по состоянию на 04.01.2014г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2016.