

економічного розвитку і торгівлі України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо системи економічної безпеки підприємства». Можна стверджувати, що загрози економічній безпеці суб'єктів господарювання мають надзвичайно розгалужену природу, що зумовлює процеси їх активізації та перебіг негативних наслідків для підприємства. Водночас така множинність у разі правильної класифікації дає змогу менеджменту використовувати коректний алгоритм управлінських дій з мінімізації наслідків або взагалі уникнення таких загроз. Запобігання загрозам економічній безпеці не є абсолютним, оскільки в будь-який момент можлива поява несподіваних факторів внутрішнього і зовнішнього середовища, які каталізують перебіг загрози або максимізують її наслідки. З огляду на це ефективною є поліструктурність у підходах менеджменту до подолання загроз економічній безпеці, що передбачає певну варіативність поведінки суб'єкта господарювання. Ефективна детермінація загроз суб'єктам господарювання правовими засобами можлива лише за умови створення загальнонаціональної системи забезпечення економічної безпеки держави і синергетичного ефекту від її функціонування та впливу на підприємницьке середовище.

### **1.3. Професійний розвиток працівників як основний напрям удосконалення бізнес середовища в Україні**

Проблема належного професійного розвитку персоналу в Україні останніми роками швидко набуває все більшої актуальності в умовах підвищення світових вимог до якості підготовки працівників на тлі прискореної інформатизації суспільства, глобальних інноваційних процесів, посилення інноваційного змісту праці. Нестача затребуваних професійних компетентностей, порівняно з працівниками провідних фірм та корпорацій розвинених держав, перешкоджає підвищенню конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, української держави загалом. Накопичені недоліки в організації й якості професійного розвитку, зумовлені деформаціями у трудовому

вихованні, освіті, оцінці та оплаті праці, перекосами у взаємодії ринків праці та освітніх послуг, слабкістю співробітництва соціальних партнерів (органів влади, закладів освіти, підприємств) в питаннях розвитку працівників, призводять до низької мобільності та слабкої соціалізації працівників, неготовності мотивувати себе до постійного професійного зростання, брати відповідальність за власну конкурентоспроможність, стан розвитку підприємства, регіону, країни. Саме тому, сучасною інноваційною домінантою в економічному розвитку як окремого підприємства, так і держави в цілому, стає високопрофесійне кадрове забезпечення будь-якої діяльності.

Зростання значимості проблематики професійного розвитку працівників України пов'язується також з актуалізацією низки проблем, зокрема з такими, як: 1) недостатня конкурентоспроможність економіки країни; 2) необхідність підвищення мобільності людських ресурсів; 3) швидке старіння населення; 4) наявність воєнізованого конфлікту на території країни; 5) загострення конкуренції на світовому рівні; 6) неефективність сформованої на теренах нашої держави системи управління господарством; 7) корумпованість бюрократії; 8) внутрішньодержавне реформаційне середовище та ін.

У розрізі викладеного доцільним буде аналіз міжнародно-правових стандартів у царині професійного розвитку працівників. Адже, однією з основних умов інтеграції України до міжнародного співтовариства як рівноправного суб'єкта є відповідність її національного законодавства загальноприйнятим міжнародним вимогам і стандартам. Сьогодні дедалі частіше доводиться звертатися до міжнародно-правових актів, що пояснюється активною участю нашої країни в житті світового співтовариства, в діяльності багатьох міжнародних організацій, а також широкими міждержавними відносинами. Як зазначає Л. О. Бигич, значення вивчення міжнародних норм полягає в тому, що воно (а) надає можливості з'ясувати світові тенденції правового регулювання; (б) устанавлює відповідність норм національного права міжнародним стандартам; (в) забезпечує процес подолання колізій як у внутрішньодержавному праві, так і між ним і міжнародним; (г) окреслює напрямки взаємодії і взаємовпливу норм національного й міжнародного права; (д) характеризує можливі тен-

денції розвитку національного права; (е) збагачує сучасну юридичну науку новими висновками й доктринами.<sup>1</sup>

Визначальним документом, що втілює у життя ідею прав людини і визначив розвиток правової культури в багатьох країнах світу, стала Загальна декларація прав людини 1948 р.<sup>2</sup>, у ст. 6 якої записано: «людина, де б вона не знаходилася, має право на визнання правосуб'єктності». Виходячи із цього кожен індивід є суб'єктом прав, які є невід'ємними від їх носія. За ст. 6 цього міжнародного документа кожна людина має право на освіту, яка повинна бути безплатною – як початкова, так і загальна. Технічна і професійна освіта має бути загальнодоступною, а вища – однаково доступною для всіх на основі здібностей кожного. Освіта повинна бути спрямована на повний розвиток людської особи і збільшення поваги до її прав та основних свобод. Ці положення корелюються із приписом ст. 23 Декларації: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи...».

Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти 1960 р.<sup>3</sup> до дискримінації відносить будь-яку різницю, виняток, обмеження або перевагу за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, економічного становища або народження, яка має на меті усунення порушень рівності відносин у галузі освіти, зокрема: а) закриття для будь-якої особи або групи осіб доступу до освіти будь-якого ступеня або типу; б) обмеження освіти для будь-якої особи або групи осіб більш низьким рівнем освіти; в) створення або збереження роздільних систем освіти або навчальних закладів для будь-яких осіб або групи осіб, крім установлених випадків; г) положення, що принижує гідність людини. У документі наголошується на необхідності надання всім рівних можливостей в отриманні освіти без жодної різниці, винятків або переваг. Із цією метою держави

<sup>1</sup> Бигич О.Л. Порівняльне правознавство: природа та методологічне значення: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2002. С. 183, 184.

<sup>2</sup> Всеобщая декларация прав человека. *Международное право в документах* / сост. Н. Т. Блатов. Москва: Прогресс, 1982. С. 184-216.

<sup>3</sup> Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14.12.1960 р. URL: [http://zakon.nau.ua/doc/?code=995\\_174](http://zakon.nau.ua/doc/?code=995_174)

зобов'язуються: (а) гарантувати доступність вищої освіти для всіх на засадах повної рівності й залежно від здібностей кожного; (б) забезпечити в усіх державних навчальних закладах однакового рівня освіти рівні умови щодо якості навчання; (в) забезпечити без дискримінації надання освітянських послуг.

Конвенція МОП №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять»<sup>1</sup> (ратифікована Президією Верховної Ради Української РСР 30 червня 1961 р.<sup>2</sup>) установлює для кожної держави-ратифіканта фундаментальну мету – сприяти рівності можливостей індивідів у галузі праці й занять шляхом визначення і проведення національної політики, спрямованої на викорінення всіх форм дискримінації. Кожен член МОП зобов'язується: (а) прагнути забезпечити співробітництво організацій роботодавців і працівників, інших відповідних органів у справі сприяння ухваленню й дотриманню цієї політики; (б) ввести таке законодавство й заохочувати такі освітні програми, які зможуть забезпечити ухвалення й дотримання цієї політики; (в) скасовувати будь-які законодавчі положення і змінювати будь-які адміністративні інструкції або практику, що не збігаються із цією політикою; (г) провадити встановлену політику у сфері праці під безпосереднім контролем державної влади; (д) забезпечувати дотримання встановленої політики в діяльності установ з питань професійної орієнтації, професійного навчання і працевлаштування під керівництвом державної влади; (е) зазначати у своєму щорічному звіті про застосування цієї Конвенції, про заходи, здійснені згідно зі згаданою політикою, і про досягнуті за допомогою їх результати.

Уточнює ці положення ст. 2 Рекомендації МОП №111 «Щодо дискримінації в галузі праці та занять»<sup>3</sup>, згідно з якою всі особи повинні

<sup>1</sup> Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. *Конвенції та рекомендації, ухвал. МОП: у 2-х т.* Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. I (1919-1964). С. 648-651.

<sup>2</sup> Про ратифікацію Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять: указ Президії Верхов. Ради УРСР від 30.06.1961 р. №359. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161/card4#History](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_161/card4#History)

<sup>3</sup> Рекомендація МОП №111 щодо дискримінація в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП: у 2-х т.* Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. I (1919-1964). С. 652-654.

користуватися без дискримінації рівністю можливостей і поводження, в тому числі і щодо: (а) доступу до установ, які видають професійною орієнтацією і працевлаштуванням; (б) доступу (на власний вибір) до навчання чи роботи на підставі особистих нахилів; (в) просування по роботі відповідно до особистої вдачі людини, знань і старанності.

Розвиває вищезгадані норми Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р.<sup>1</sup> (ратифікований Україною 19 жовтня 1973 р.<sup>2</sup>), у ст. 6 якого проголошується, що держави визнають право на працю, що включає право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права. Заходи, які потрібно вжити з метою повного його здійснення, включають програми професійно-технічного навчання й підготовки, шляхи й методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні й економічні свободи людини. Зі ст. 13 Пакту випливає, що держави визнають право кожного на освіту й погоджуються, що вона має спрямовуватися на повний розвиток людської особистості й усвідомлення її гідності й повинна зміцнювати повагу до прав людини та основоположних свобод. Для повної реалізації цього права вищій освіті належить бути однаково доступною для всіх на підставі здібностей кожного шляхом вжиття всіх необхідних заходів, зокрема, поступового втілення в життя безплатної освіти.

Частина четверта Хартії соціального забезпечення 1982 р.<sup>3</sup> присвячена праву на освіту і професійну підготовку. За нею всім людям незалежно від їх раси, національності, віросповідання, статі, політичних переконань і соціального походження, наявності фізичних вад

<sup>1</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. *Вісник Конституційного Суду України*. 2006. №4.

<sup>2</sup> Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: указ Президії Верхов. Ради УРСР від 19.10.1973 р. № 2148-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-08>

<sup>3</sup> Хартія соціального забезпечення від 15.02.1982 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_418](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_418)

тощо необхідно за рахунок держави, адміністрації і підприємців забезпечити: (1) право на отримання загальної освіти; (2) право на початкове професійне навчання для набуття необхідної професії відповідно до власного вибору і здібностей; (3) можливість підвищувати кваліфікацію шляхом створення системи професійної підготовки, що включає різні курси з удосконалення й перекваліфікації; (4) створення умов для всестороннього розвитку особистості; (5) матеріальне забезпечення в різних формах у період навчання або професійної підготовки, що включає стипендію, зміну режиму робочого дня, що дозволяє вчитися без втрати в розмірі заробітної плати, оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням та ін.

Слід формувати сприятливі умови для отримання освіти шляхом організації кампанії з навчання дорослого населення, для створення системи загальної обов'язкової початкової світської безкоштовної освіти, для демократизації освіти і професійного навчання, включаючи й ті форми, що існують на підприємствах, і забезпечуючи цим участь трудящих і профспілок в управлінні цими системами.

Значну активність у питаннях професійного розвитку найманих працівників проявляє Міжнародна організація праці, головним завданням якої відповідно до Філадельфійської декларації 1944 р.<sup>1</sup> є сприяння міждержавному співробітництву в досягненні: (а) повної зайнятості працівників з якомога повним використанням їх професійних навичок і кваліфікації; (б) підвищення рівня їх життя; (в) доступу до освіти й політики у сфері заробітної плати; (г) належних умов праці й мінімального рівня заробітної плати; (д) визнання права на ведення колективних переговорів і на співпрацю між адміністрацією і трудовим колективом з метою підвищення ефективності виробництва й вирішення питань по підготовці соціальних та економічних заходів; (е) розширення соціального забезпечення й захисту всіх категорій населення, які його потребують; (є) адекватного рівня захисту життя і здоров'я трудящих усіх професій, захисту дитинства й материнства; (ж) створення умов для належного розвитку

---

<sup>1</sup> Декларация относительно целей и задач Международной организации труда от 10.05.1944 г. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328)

особистості; (з) забезпечення вільного доступу до освіти і професійної діяльності.

Рекомендація МОП №117 «Щодо професійного навчання» 1962 р.<sup>1</sup> вислів «професійне навчання» трактує як будь-який вид навчання, яке дає можливість набути або розвинути знання й майстерність технічного чи професійного характеру або ж такі, які є необхідними для виконання функцій молодшого керівного персоналу, незалежно від того, викладаються вони на підприємстві чи поза ним, і яке включає професійне перенавчання. Система останнього повинна вивчатися, розроблятися і розвиватися: (а) з урахуванням стану й тенденцій ринку зайнятості, заходів, що провадяться з метою покращання або збільшення виробництва, а також можливостей забезпечення учнів відповідною роботою, і (б) у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, і якщо можуть бути укладені відповідні угоди з метою такої співпраці.

Розділ IV Конвенції окреслює різновиди професійного навчання: це підготовка працівників-виробничників, навчання на підприємстві, поза ним, навчання молодшого керівного персоналу.

Програма навчання працівників-виробничників для кожної професії повинна розроблятися у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників на підставі систематичного аналізу операцій, кваліфікації, знань і заходів з техніки безпеки, пов'язаних зі цією професією. Тривалість навчання має визначатися з урахуванням: (а) рівня кваліфікації, який має бути досягнутий після закінчення навчання, і (б) необхідності підготувати дорослих якнайшвидше для використання їх на виробничій роботі.

Навчання на підприємстві повинне здійснюватись вибірково: (а) у процесі роботи, (б) на звичайному робочому місці, але не під час роботи, (в) в окремих майстернях, (г) поза робочими місцями й майстернями, якщо це найбільше відповідає потребам навчання, або (д) за допомогою поєднання цих методів згідно з типом і метою навчання й технічними можливостями підприємства. Якщо теоретичне

<sup>1</sup> Рекомендація МОП №117 щодо професійного навчання від 27.06.1962 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_106](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_106)

навчання, потрібне для набуття необхідної кваліфікації у професії, яка вивчається, не може бути забезпечено на підприємстві, учневі має бути надана можливість пройти таке навчання поза підприємством без скорочення заробітної плати. У таких випадках повинно здійснюватися тісне співробітництво між підприємством і навчальним закладом, яке забезпечує навчання.

Коли потреби професійного навчання не задовольняються на підприємстві, компетентним органам влади належить вживати необхідних заходів по забезпеченню засобів навчання поза підприємством. У таких випадках навчання має здійснюватися: (а) в умовах, що найбільш наближаються до тих, що існують на підприємствах, і (б) за умови забезпечення необхідних гарантій проти конкуренції роботодавців або працівників, включаючи виробничу або аналогічну роботу, наскільки це відповідає вимогам навчання. Останнє повинно давати учням можливість набувати мінімальну швидкість і спритність, що потрібно на роботі, включати період практичної роботи або завершатися таким періодом, з тим, щоб учні могли набути нормальну швидкість і спритність у роботі.

Необхідно встановити координацію між державною і приватною діяльністю в галузі професійного навчання молодшого керівного персоналу. Особам, які виконують керівні функції, мають надаватися можливості пройти навчання, зокрема, з таких предметів, як методи роботи, людські взаємовідносини на підприємстві, координація на різних рівнях підприємства, методи навчання, пристосування до обов'язків, пов'язаних з відповідальністю, які вимагають взаємної довіри у професійному плані.

Особлива увага приділяється набору й навчання інструкторів. Компетентним органам влади у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників та з іншими відповідними органами належить вживати необхідних заходів для встановлення норм щодо мінімальної кваліфікації, яка вимагається від інструкторів, як у державних, так і в приватних спеціалізованих центрах або установах. Ці норми (поряд з іншими) повинні враховувати такі аспекти, як технічна кваліфікація й загальний розвиток інструктора, його практич-

ний досвід у професії, яка викладається, вік і здатність викладати дорослим. З метою розвитку технічної вправності й педагогічних здібностей інструктори мають отримати особливу підготовку, включаючи теоретичну й технічну, а також підготовку в галузі людських взаємовідносин.

Професійній орієнтації і професійній підготовці в галузі розвитку людських ресурсів присвячена Конвенція МОП №142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» 1975 р.<sup>1</sup> (ратифікована Україною 7 березня 1979 р.<sup>2</sup>). За нею кожна держава ухвалює й розвиває всебічну й скоординовану політику, програми професійної орієнтації і професійної підготовки, що враховують: а) потреби, можливості і проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівні; б) стадію й рівень економічного, соціального й культурного розвитку; в) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями. Зазначена політика й програми (а) призначені для підвищення здатності окремої особи створювати і справляти вплив (індивідуально або колективно) на виробниче й соціальне середовище. Вони також стимулюють і дають змогу всім особам на засадах рівності й без будь-якої дискримінації, розвивати й застосовувати свої здібності до праці у власних інтересах і відповідно до своїх прагнень, але з урахуванням потреби суспільств.

Кожен член МОП поступово розширює, пристосовує й гармонізує свої системи професійної підготовки, з тим щоб вони відповідали потребам молодих людей і дорослих у здобутті професійної підготовки протягом усього їх життя у всіх секторах економіки, в галузях економічної діяльності та на всіх рівнях кваліфікації й відповідальності.

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП №142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» від 23.06.1975 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП: у 2-х т.* Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. II (1965–1999). С. 1025–1027.

<sup>2</sup> Про ратифікацію Конвенції МОП №142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: указ Президії Верхов. Ради УРСР від 07.03.1979 р. №125. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_057/card4#History](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_057/card4#History)

Конвенція МОП №140 «Про оплачувані учбові відпустки» 1974 р.<sup>1</sup> (ратифікована Україною 26 вересня 2002 р.<sup>2</sup>) зобов'язує держави провадити політику, що сприяє наданню оплачуваних учбових відпусток для професійної підготовки на будь-якому рівні, для загальної, соціальної або цивільної освіти і профспілкового навчання. Ця політика спрямована на сприяння: (а) виробленню, вдосконаленню й адаптації професійних і функціональних навичок, а також розширенню можливостей зайнятості і гарантії збереження роботи в умовах науково-технічного прогресу й економічних і структурних змін; (б) компетентній та активній участі працівників та їх представників у житті підприємства й суспільства; (в) розвитку людської гідності, соціальному й культурному росту трудящих; (г) розвитку в цілому відповідного постійного процесу освіти й підготовки, що допомагає працівникам пристосуватися до сучасних вимог.

Рекомендація МОП №148 «Щодо оплачуваних учбових відпусток» 1974 р.<sup>3</sup> зобов'язує держави вживати заходів для (а) з'ясування поточних і майбутніх потреб працівників у галузі освіти й підготовки, що можуть задовольнятися шляхом надання оплачуваних учбових відпусток; (б) повного використання всіх можливостей для отримання освіти й підготовки і для створення нових можливостей для здійснення цілей оплачуваних відпусток у розглядуваній галузі; (в) урахування в методах навчання і в програмах освіти й підготовки цілей та умов надання оплачуваних учбових відпусток, які відбивають нові потреби; (г) стимулювання трудівників до найповнішого використання наявних можливостей і засобів у галузі освіти й підготовки; (д) заохочення роботодавців до надання працюючим оплачуваних учбових відпусток.

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП №140 «Про оплачувані учбові відпустки» від 24.06.1974 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП: у 2-х т. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. II (1965–1999). С. 1006–1009.*

<sup>2</sup> Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №140 1974 року про оплачувані учбові відпустки: Закон України від 26.09.2002 р. №174-IV. *Відомості Верховної Ради України. 2002. №46. Ст. 345.*

<sup>3</sup> Рекомендація МОП №148 щодо оплачуваних учбових відпусток від 24.06.1974 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП: у 2-х т. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. С. Т. II (1965–1999). 1010–1013.*

З метою встановлення прав на соціальну допомогу та інших прав, що впливають з трудових відносин, період оплачуваної учбової відпустки прирівнюється до періоду фактичної роботи, на основі національного законодавства, правил колективних договорів, арбітражних рішень або інших положень, що відповідають національній практиці.

Згідно з Рекомендацією №195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» 2004 р.<sup>1</sup> держави-члени повинні: (1) за участю соціальних партнерів сприяти, виявленню тенденцій професійної компетентності, якої потребують окремі громадяни, підприємства, економіка й суспільство в цілому; (2) визнавати роль соціальних партнерів, підприємств і працівників у підготовці кадрів; (3) підтримувати ініціативи соціальних партнерів у царині підготовки кадрів, висунуті в рамках двостороннього діалогу, в тому числі на колективних переговорах; (4) вживати заходів позитивного характеру з метою стимулювання інвестицій у підготовку кадрів та участі в останній; (5) визнавати навчання, отримане на виробництві, включаючи офіційне й неофіційне, а також виробничий досвід; (6) допомагати розширювати навчання й підготовку кадрів на виробництві шляхом: (а) застосування вискоелективної виробничої практики, що підвищує рівень кваліфікації; (б) організації підготовки з відривом і без відриву від виробництва із залученням державних і приватних освітніх установ, а також більш широкого використання інформаційних і телекомунікаційних технологій і (в) використання нових форм навчання одночасно з проведенням належної соціальної політики й заходів, що сприяють участі в підготовці кадрів; (7) спонукати роботодавців приватного й державного секторів до використання передових практичних методів розвитку людських ресурсів; (8) розробляти стратегії, заходи і програми рівних можливостей, спрямовані на сприяння й забезпечення підготовки жінок та особливої категорій населення, працівників окремих секторів економіки й осіб з особливими потребами, з метою зниження нерівності; (9)

---

<sup>1</sup> Рекомендация МОТ №195 о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение: от 17.06.2004 г. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_532](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_532)

домагатися рівних можливостей і рівного доступу до професійної орієнтації й підвищення кваліфікації для всіх працівників, а також підтримувати перепідготовку працівників, які ризикують втратити робочі місця; (10) закликати багатонаціональні підприємства забезпечувати підготовку своїх працівників у провідних і приймаючих країнах; (11) сприяти розробленню справедливої політики і створенню рівних можливостей у сфері підготовки кадрів для державного сектора; (12) провадити політику, що сприяє поєднанню окремими громадянами трудової діяльності із сімейними обов'язками й інтересами безперервного навчання.

На підставі консультацій із соціальними партнерами, а також з використанням національних кваліфікаційних засад, слід вживати заходів, спрямованих на розроблення, реалізацію й фінансування прозорого механізму оцінювання, атестації й визнання рівня кваліфікації, в тому числі раніше придбаних знань і досвіду незалежно від того, в якій країні вони були отримані й чи були вони одержані в рамках офіційних чи неофіційних систем. Така методологія оцінювання повинна бути об'єктивною й недискримінаційною і заснованою на правових нормах. Національні рамки мають включати надійну систему атестації, що забезпечує універсальність кваліфікації трудящих і її визнання в різних секторах, галузях, підприємствах та освітніх установах.

Міжнародна організація праці значну увагу зосереджує також на професійному розвитку окремих категорій найманих працівників (рибалок, моряків, працівників сільського господарства, молоді та ін.). Так, згідно з Рекомендацією МОП №101 «Щодо професійного навчання в сільському господарстві» 1956 р.<sup>1</sup> мета профнавчання в сільському господарстві має бути чітко визначена в кожній країні з урахуванням таких умов, як необхідність: (а) прищеплювати сільськогосподарським працівникам різних категорій (некваліфікованим, напівкваліфікованим і кваліфікованим, керівникам, землевласникам і домашнім господаркам) практичні навички і знання, необхідні для їх професійної діяльності, викликати в них почуття соціальної зна-

---

<sup>1</sup> Рекомендація МОП №101 щодо професійного навчання в сільському господарстві від 26.06.1956 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_172](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_172)

чущості виконуваної ними роботи і прагнути до визнання громадською думкою цінності сільськогосподарської професії; (б) ефективніше використовувати в сільському господарстві землю, інші природні ресурси, робочу силу й капітали; (в) забезпечувати належне зберігання земель та інших природних ресурсів, необхідних для сільського господарства; (г) підвищувати продуктивність праці, випуск продукції і врожайність, покращувати якість сільськогосподарських продуктів, способи їх виготовлення й переробки у господарствах з метою полегшення їх збуту, а головне – з метою підвищення рівня харчування; (д) підвищувати доходи й рівень життя, поліпшувати умови праці, збільшувати можливості зайнятості і просування по роботі в сільському господарстві для усунення існуючої невідповідності між сільським господарством та іншими видами занять; (е) запроваджувати механізацію там, де це доцільно, залучати техніку безпеки сільськогосподарської праці й полегшувати сільськогосподарські роботи, особливо жінкам і дітям; (є) досягати в галузі зайнятості належної рівноваги між сільським господарством та іншими галузями економічної діяльності; (ж) гарантувати сільській молоді необхідне професійне орієнтування; (з) заохочувати належною мірою влаштування достатньої чисельності молодих людей на роботу в різні галузі сільського господарства; (и) вирішувати в останньому проблемі сезонного безробіття й недостатньої зайнятості; (і) усувати розрив між новітніми досягненнями агротехніки і практичним їх застосуванням; (і) покращувати сільський побут взагалі, спрямовуючи зусилля на те, щоб сільськогосподарська робота стала джерелом більш повного задоволення.

У цьому зв'язку навчання має включати: а) ознайомлення учнів з відповідними даними агротехніки й методами роботи; б) розвинення в них здатності мислити й навчатись у міру необхідності, планувати сільські роботи і принципи у практиці управління господарством; в) викладання повинно враховувати здатність сільського населення сприймати навчання, яке визначається, зокрема, ступенем соціально-економічного розвитку населення, і яке має бути організовано так, щоб це населення мало, врешті-решт, змогу отримувати в міру мож-

ливостей рівноцінні і якісні освіти й підготовку, які одержує й міське населення.

Рекомендація МОП №136 «Щодо спеціальних програм забезпечення зайнятості та підготовки молоді в цілях розвитку» 1970 р.<sup>1</sup> має за мету дозволити молоді взяти участь у діяльності, спрямованій на економічний і соціальний розвиток її країни, і здобути освіту, кваліфікацію й досвід, що полегшать її подальше економічне зростання протягом тривалого часу і допоможуть залученню до життя в суспільстві. Цими спеціальними програмами можуть вважатися ті що (а) відповідають потребам у галузі зайнятості й навчання молоді, ще не задоволеним наявними національними програмами освіти чи професійного навчання або нормальними можливостями на ринку зайнятості, і (б) дають молоді можливість використовувати свою кваліфікацію на благо суспільства, особливо безробітній, яка має освіту чи технічну кваліфікацію, потрібну суспільству для його розвитку, в тому числі в галузях економічній, соціальній, освіти чи охорони здоров'я.

Відповідно до потреб та умов країни спеціальні програми повинні містити одну чи декілька з таких конкретних цілей: (1) надавати молоді, яка перебуває у несприятливому становищі стосовно навчання чи в іншому плані, такі освіти, кваліфікацію і трудові навички, які їй потрібні для здійснення корисної й оплачуваної економічної діяльності і для залучення до життя в суспільстві; (2) залучати молодь до національного економічного й соціального розвитку, зокрема, до сільського й сільськогосподарського; (3) забезпечувати молодь, яка інакше була б безробітною, корисним заняттям, пов'язаним з економічним і соціальним розвитком.

Зміст спеціальних програм має бути пристосований до віку, статі, рівня освіти й підготовки, а також здібностей її учасників і змінюватися залежно від цих чинників навіть у рамках однієї й тієї самої програми. Ті програми, які цілком або частково спрямовані на залучення молоді до участі у проектах економічного й соціального

---

<sup>1</sup> Рекомендація МОП №136 щодо спеціальних програм забезпечення зайнятості та підготовки молоді в цілях розвитку від 23.06.1970 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП: у 2-х т. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. II (1965–1999). С. 914–921.*

розвитку, повинні: а) передбачати підготовку, принаймні, таку, яка потрібна для виконання майбутньої роботи, а також підготовку в галузі відповідних заходів техніки безпеки й гігієни праці; б) бути спрямовані на розвиток необхідних трудових навичок; в) використувувати, по змозі, учасників у тих галузях, до яких вони виявляють здібності і для яких вони володіють деякою кваліфікацією.

Однією із найбільш представницьких у світі є Міжнародна організація по стандартизації, створена в 1974 р. До неї входять близько 140 національних органів по стандартизації від країн, що знаходяться на різних рівнях економічного розвитку. ISO розробляє добровільні стандарти майже по всіх напрямках ділової активності у світі. Ця діяльність здійснюється експертами, делегованими від промисловості й бізнесу, спільно з роботою фахівців суміжних напрямків в урядових агентствах і випробувальних лабораторіях. Опубліковані стандарти відбивають досягнення міжнародної згоди на сучасному рівні у відповідній галузі. Україна входить в ISO з 1993 р. і бере участь у діяльності багатьох технічних комітетів і підкомітетів цієї організації. Завдяки членству в ISO вона має можливість: (а) погоджувати національну технічну політику з тією, яку провадять торгові партнери України, й захищати свої інтереси під час участі в розробленні міжнародних стандартів та їх запровадженні з метою підвищення якості й конкурентоздатності української продукції й захисту прав споживачів, і (б) налагоджувати функціонування, розвиток і вдосконалення національної системи стандартизації відповідно до існуючої світової практики.

Згідно з вимогами цієї організації, вираженими в ISO 9001–2011 «Системи менеджменту якості. Вимоги» (розд. «Людські ресурси» (підрозділ «Поінформованість і підготовка»)<sup>1</sup> при плануванні потреб у навчанні й підготовці працівників треба враховувати зміни, викликані характером процесів, культурою організації і ступенем підготовленості цих осіб. Озброєння працівників знаннями, набуття ними додаткових навичок і досвіду мають за мету підвищення їх компетентності. Підкреслюється, що в перебігу їх навчання й підго-

---

<sup>1</sup> ISO(ICO), IEC(МЭК) и другие стандарты. URL: <http://www.klubok.net/Downloads-req-viewdownload-cid-7.html>.

товки важливо виконувати вимоги, потреби та очікування споживачів та інших заінтересованих сторін. Підготовка включає також усвідомлення наслідків невиконання зазначених вимог для організації та її працівників.

Для надання підтримки досягненню цілей указаної організації й розвитку працівників при плануванні їх навчання враховуються: досвід працівників, імовірні й очевидні знання, навички лідерства й менеджменту, засоби планування й поліпшення, групова робота, здатність вирішувати проблеми, навички спілкування, культура й соціальна поведінка, знання ринків, потреб та очікувань споживачів, інших заінтересованих сторін, творчість і новаторство. Для сприяння залученню працівників навчання й підготовка також включають: прогноз майбутнього організації, її політику й цілі, організаційні зміни й розвиток, ініціювання і впровадження процесів покращання, вигоди від творчої роботи й нововведень, вплив організації на суспільство, вступний курс для нових працівників, періодичні програми підвищення кваліфікації для вже підготовлених працівників.

До планів підготовки слід включати: цілі, програми й методи, необхідні ресурси, визначення необхідної внутрішньої підтримки, оцінювання підвищення компетентності працівників, вимір результативності і впливу на організацію. Навчання й підготовку працівників необхідно оцінювати з точки зору очікувань і впливу на результативність та ефективність організації як засобів поліпшення планів підготовки кадрів на майбутнє.

Як бачимо, в цьому стандарті відображені сучасні вимоги до планування й організації внутрішньофірмового навчання кадрів через призму якості продукції.

Ще один документ ISO 10015 «Управління якістю. Керівництво з навчання»<sup>1</sup> є стандартом, покликаним допомогти організаціям та їх персоналу в управлінні процесом навчання, починаючи від його проведення й закінчуючи постійною модернізацією. Основною роллю стандарту є забезпечення керівництва, яке могло б допомогти організаціям у досягненні їх цілей шляхом визначення й аналізу потреби

---

<sup>1</sup> ISO(ICO), IEC(МЭК) и другие стандарты. URL: <http://www.klubok.net/Downloads-req-viewdownload-cid-7.html>.

в навчанні, розроблення і планування останнього, його проведення, оцінювання й документування, а також спостереження за самим процесом у цілому. Наведемо основні риси (визначення) цього стандарту: а) компетентність – здатність, що полягає в наявності теоретичних знань, практичних умінь і навичок; б) уміння – здатність ефективно застосовувати знання й готовність до їх застосування; в) навчання – процес, забезпечуючий і контролюючий відповідність компетентності встановленим вимогам.

Навчання становить собою 4-рівневий процес: визначення й аналіз вимог до навчання, його розроблення і планування, забезпечення і проведення, оцінювання його результатів і модернізація.

До окремих питань професійного розвитку найманих працівників звертаються і загальноєвропейські владні структури. Так, згідно зі ст. 10 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р.<sup>1</sup> (ратифікована Україною 14 вересня 2006 р.<sup>2</sup>) з метою забезпечення ефективної реалізації права на професійну підготовку сторони зобов'язуються започаткувати й заохочувати в разі необхідності: (1) професійно-технічну підготовку або сприяння їй для всіх осіб (включаючи інвалідів), а також створення умов для доступу до вищої технічної й університетської освіти виключно на засадах особистих здібностей, проконсультувавшись з організаціями роботодавців і працівників; (2) систему виробничого навчання та інші регулярні програми професійної підготовки підлітків з різних професій або сприяти функціонуванню такої системи; (3) належні й легкодоступні програми професійної підготовки, спеціальні програми перепідготовки повнолітніх працівників, необхідність у яких виникає внаслідок технологічного прогресу або нових тенденцій у сфері зайнятості; (4) спеціальні програми перепідготовки й реінтеграції осіб, які є безробітними протягом тривалого часу; (5) повне використання існуючих програм шляхом вжиття таких належних заходів, як (а) зменшення або скасування будь-яких внесків або зборів, (б) надання у відповідних ви-

<sup>1</sup> Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р. №163. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. №51.

<sup>2</sup> Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 р. №137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. №43. Ст. 418.

падках фінансової допомоги, (в) зарахування до нормованих робочих годин часу, витраченого працівником на вимогу його роботодавця на додаткову професійну підготовку без відриву від виробництва, (г) забезпечення шляхом адекватного контролю після консультацій з організаціями роботодавців і працівників ефективності виробничого навчання та інших програм професійної підготовки молодих працівників і в цілому належного захисту останніх.

Необхідність забезпечити молодь потрібними основними компетенціями й покращити рівень її освіти – невід’ємна частина Інтегрованих настанов для досягнення росту та зайнятості 2005–2008, затверджених на засіданні Європейської Ради у 2005 р. Ці Настанови зобов’язують затвердити систему освіти і професійної підготовки відповідно до нових вимог щодо компетенції з метою кращого визначення професійних вимог та основних компетенцій як частини програм реформ держав-членів. Крім того, Інтегровані настанови зобов’язують держави дотримуватися комплексного гендерного підходу й гендерної рівності в усіх заходах і досягнення середнього рівня зайнятості в Європейському Союзі, який у загальному становитиме 70%, і не менше 60% для жінок.

Рекомендація №2006/962/ЄС Європейського Парламенту й Ради Європейського Союзу «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» від 18 грудня 2006 р.<sup>1</sup> сприяє розвитку якісного, орієнтованого на майбутнє навчання і професійної підготовки, що відповідатиме потребам європейського суспільства. Такого розвитку можна досягти шляхом підтримки й доповнення заходів держав-членів у наданні молоді можливості набувати освіту, основні компетенції достатнього для дорослого життя рівня, що сформує підвалини для подальшого її навчання й роботи. Дорослі матимуть можливість набувати нові навички й удосконалювати старі через запровадження системи узгодженого й повного навчання протягом усього життя. Ця Рекомендація запроваджує також загальноєвропейські еталонні рамки щодо основних компетенцій для політичних діячів, надавачів

---

<sup>1</sup> Про основні компетенції для навчання протягом усього життя: Рекомендація Європ. Парламенту та Ради ЄС від 18.12.2006 р., №2006/962/ЄС. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_975](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_975)

послуг з освіти і професійної підготовки, соціальних партнерів і тих осіб, які навчаються.

Державам рекомендовано розробити систему основних компетенцій з метою забезпечення: (а) початкової освіти, яка пропонує молодим людям засоби розвитку основних компетенцій до рівня, необхідного в дорослому житті, який сформує фундамент для подальшого навчання й роботи; (б) розроблення відповідних положень для представників молоді, які через прогалини в освіті, особисті, соціальні, культурні чи економічні умови потребують особливої підтримки в розкритті свого освітнього потенціалу; (в) можливості дорослим розвивати й удосконалювати основні компетенції протягом усього життя, а також цільовим групам, визначеним першочерговими в державному, обласному та/або районному вимірі як такі, що мають необхідність у цьому; (г) налагодження відповідної інфраструктури для продовження освіти і професійної підготовки дорослих, включаючи вчителів і тренерів, виконання процедур затвердження й оцінювання, вживання заходів, спрямованих на необмежений доступ як до навчання протягом усього життя, так і до ринку праці, а також підтримки осіб, які навчаються, що передбачає розмежування потреб і компетенцій дорослих; (д) забезпечення послідовності освіти і професійної підготовки в дорослому віці для окремих громадян шляхом дотримання політики працевлаштування, соціальної, культурної, інноваційної та інших політик, що стосуються молоді, а також співробітництва із соціальними партнерами й іншими заінтересованими сторонами.

Директива №76/207 від 9 лютого 1976 р.<sup>1</sup> передбачає реалізацію принципу рівності чоловіків і жінок при прийомі на роботу, включаючи освіту і професійне зростання, а також умов праці. Застосування принципу рівноправності при прийомі в навчальні заклади з професійної підготовки, перепідготовки й удосконаленню припускає, що держави зобов'язані вжити необхідних заходів, що мають на меті:

---

<sup>1</sup> Про застосування принципу рівності чоловіків і жінок при прийомі на роботу, у професійному навчанні, просуванні по службі та визначенні умов праці: Директива Ради Європ. Співтовариства від 09.02.1976 р. №76/207 URL: <http://all-sci.net/europeyskogo-soyuza-pravo/direktiva-soveta-207-fevralya-1976-goda-27583.html>

(1) скасування законодавчих та адміністративних актів, що суперечать принципу рівноправності; (2) визнання недійсними або приведення у відповідність положень, які суперечать принципу рівноправності і які містяться в колективних договорах, індивідуальних контрактах, у внутрішніх регламентах підприємств і в регламентах вільних професій; (3) доступність при застосуванні одних і тих же критеріїв на однакових рівнях і без дискримінації за ознакою статі всі видів профорієнтації, освіти, професійного вдосконалення, перепідготовки, однак з урахуванням незалежного становища деяких приватних освітніх центрів в окремих державах.

Всебічний об'єктивний аналіз документів міжнародного рівня свідчить про розвиток світової тенденції неперервної професійної освіти. У цих документах наголошується на важливості неперервного професійного розвитку фахівців, що має здійснюватися комплексно в рамках освіти впродовж життя, відповідно до визначених цілей та масштабів, й охоплювати весь спектр – від початкової грамотності до професійної підготовки і неперервного професійного навчання та постпрофесійного супроводу. Міжнародна спільнота покладає на держави обов'язок всесторонньо розвивати й координувати політику і програми професійної орієнтації й підготовки працюючих, що враховують: (а) потреби, можливості і проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівні; (б) стадію й рівень економічного, соціального й культурного розвитку; (в) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями.

Основна мета міжнародно-правових стандартів спрямована не на створення єдиного правового регламентування, а на досягнення певного результату, визначеного у відповідних міжнародних документах, що, у свою чергу, передбачає можливість застосовувати механізм імплементації, найбільш прийнятний для тієї чи іншої національної правової системи. Засади міжнародно-правового регулювання статусу досліджуваної категорії працівників формують: Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Хартія соціального забезпечення

1982 р., конвенції й рекомендації Міжнародної організації праці, документи регіональних (зокрема європейських) організацій.

На підставі викладеного можемо констатувати, що поступове впровадження європейських стандартів та вимог, адаптація міжнародного правового регулювання до вітчизняних реалій та особливостей правової системи надасть змогу підвищити економічний потенціал, інноваційну складову та конкурентоспроможність України на світовому ринку, а також наблизити перспективи поступового входження нашої держави до складу Європейського Союзу. При цьому професійний розвиток працівників підприємств має ґрунтуватися на реалізації програм підготовки та підвищення його кваліфікації з метою розширення меж професійної компетентності й мобільності, зростання продуктивності праці й заробітної плати, а також збільшення економічних показників підприємств, повноцінного саморозвитку і самореалізації в обраному виді трудової діяльності.