

УДК 349.3

Роман Тимофіїв,*аспірант кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка*

ЩОДО ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ КОШТОМ РОБОТОДАВЦЯ

Стаття присвячена дослідженню характерних рис професійного навчання за рахунок роботодавця. Автор аргументує, що зазначена соціальна послуга є правом, а не обов'язком роботодавця. Проаналізовано спільні та відмінні риси видів професійного навчання працівників коштом роботодавця, зосереджено увагу на проблемах законодавчого регулювання, а також запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: професійне навчання, роботодавець, недержавний соціальний захист, недержавна соціальна послуга.

Постановка проблеми. Останніми роками на ринку праці спостерігається підвищення інтересу роботодавців до професійного навчання працівників, що зумовлено двома взаємопов'язаними чинниками. Перший – це поява нових сфер економічної діяльності на перетині раніше наявних галузей економіки, новітніх технологій, всеохопної електронізації процесів суспільного життя (наприклад, розвиток технології «розумний будинок»). Другий – недостатність на ринку праці фахівців, здатних задовольнити вимоги сучасності за допомогою знань, отриманих у навчальних закладах.

Професійне навчання є одним із видів соціальної послуги. Донедавна її надавали переважно безробітним і зазвичай за рахунок джерел загальнообов'язкового державного соціального страхування та бюджетних коштів. Виникнення в роботодавця потреби в підвищенні кваліфікації працівників зумовило фінансування професійного навчання його ж коштом. Це, своєю чергою, актуалізує науковий аналіз правових підстав такого навчання, його специфіку як недержавної соціальної послуги, основні засади і процедуру надання.

У науковій літературі професійне навчання досліджується переважно як державна соціальна послуга (Ю.С. Іванова [1], С.О. Коваленко [2], П.Д. Пилипенко, В.Л. Стрепко [3, с. 378–379], В.Є. Скульська [4]). Однак вимоги економічного розвитку диктують потребу в її наукових дослідженнях як недержавної.

Метою статті є з'ясувати характерні риси професійного навчання за рахунок роботодавця, спільні та відмінні ознаки його видів, проблеми законодавчого регулювання, а також запропонувати шляхи їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. У законодавстві міститься щонайменше два визначення поняття «професійне навчання». Відповідно до ч. 1 ст. 34 Закону України «Про зайнятість населення» [5], це – набуття й удосконалення професійних знань, умінь і навичок особою згідно з її покликанням і здібностями, що забезпечує відповідний рівень професійної

кваліфікації для професійної діяльності й конкурентоспроможності на ринку праці. Відповідно ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [6], професійне навчання працівників – процес цілеспрямованого формування в працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок і вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва.

Професійне навчання як вид соціальної послуги, що надається зацікавленій особі, не втрачає й не змінює свого змісту залежно від того, хто його проходить: працівники, безробітні чи будь-які інші за правовим статусом особи. Тому вважаємо доцільним законодавчо закріпити єдине розуміння зазначеного поняття.

Переважно у правовій літературі професійне навчання досліджується як право працівника. Ю.С. Іванова зазначає, що воно належить до складового елемента права на захист від безробіття й поєднує дві групи норм, які: 1) спрямовані на працевлаштування та захист від безробіття; 2) забезпечують просування по роботі, враховуючи кваліфікацію [1, с. 149].

Ми ж розглянемо професійне навчання як таке, що організовується (або забезпечується) роботодавцем. Тому доцільно з'ясувати, воно є правом чи обов'язком роботодавця.

Правове регулювання професійного навчання працівників здійснюється за допомогою правових норм, передбачених, зокрема, ст. 201 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [7], ч. 2 ст. 69 Господарського кодексу України [8], ч. 3 ст. 34 Закону України «Про зайнятість населення» [5]. З аналізу їх змісту випливає, що роботодавець «забезпечує», «організовує» професійне навчання працівників. Зазначені слова схиляють до розуміння здійснення роботодавцем професійного навчання своїх працівників радше його обов'язком, аніж правом. Адже вид і

міра необхідної поведінки суб'єкта, яка забезпечується примусовою силою держави, у правовій науці вважається юридичним обов'язком [9, с. 157]. Водночас одним із невід'ємних складників обов'язку є необхідність нести відповідальність за невиконання вимог, що є змістом визначеної необхідної поведінки.

Уважаємо організацію професійного навчання правом роботодавця, оскільки:

– по-перше, у рекомендаціях Міжнародної організації праці зазначено: 1) «... діяльність різних державних і приватних установ, що займаються питаннями професійного навчання в кожній країні, повинна забезпечувати свободу ініціативи і пристосування до потреб різних галузей виробництва» [10]; 2) «... роботодавці повинні заохочуватися до вжиття заходів або індивідуально, або в співробітництві з іншими роботодавцями для забезпечення навчання дослужених згідно зі своїми потребами в робочій силі тією мірою, якою це дають змогу технічні умови їхніх підприємств» [11];

– по-друге, роботодавець організовує навчання з урахування потреб власної господарської або іншої діяльності [6];

– по-третє, законодавством не встановлена відповідальність роботодавця за непроведення організації професійного навчання працівників тощо;

– по-четверте, держава активно стимулює зазначену діяльність роботодавця: 1) він може повністю віднести до складу своїх господарських витрат кошти, витрачені на навчання працівників (ст. 138–140 Податкового кодексу України (далі – ПК України) [12]; 2) його витрати на навчання працівника у вітчизняному вищому та професійно-технічному навчальному закладі в сумі, що не перевищує 9 600 грн., не вважаються доходом останнього й не обкладаються податком на доходи фізичних осіб і військовим збором (пп. 165.1.21 п. 165.1 ст. 165 ПК України [12]); 3) на витрати на підготовку та перепідготовку кадрів не нараховується єдиний соціальний внесок [13].

Водночас, реалізуючи своє право, роботодавець повинен виконувати певні обов'язки, а саме: 1) створювати умови для поєднання роботи з навчанням працівника, які його проходять без відриву від виробництва (ст. 202 КЗпП України [7]); 2) проводити професійне навчання нових робітників безпосередньо на виробництві в межах встановленого робочого часу (ст. 204 КЗпП України [7]); 3) у період професійного навчання не використовувати працівників на роботі, що не стосується спеціальності, яка вивчається ними (ст. 205 КЗпП України [7]); 4) присвоїти робітникові, який успішно закінчив навчання, кваліфікацію й надати відповідну роботу (ст. 206 КЗпП України [7]); 5) забезпечити гарантії з оплати праці, передбачені ст. ст. 207–220 КЗпП України [7].

Аналізуючи ст. 6 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [6], виділяємо такі види професійного навчання:

– залежно від місця проведення воно здійснюється: 1) безпосередньо в роботодавця; 2) у навчальних закладах (вищих і професійно-тех-

нічних); 3) в іншого роботодавця (на підприємствах, в установах, організаціях);

– залежно від характеру знань, що становлять предмет професійного навчання, таке є: 1) теоретичним і 2) виробничим;

– залежно від дотримання встановленого законодавством порядку та правових наслідків професійного навчання останнє може бути формальним і неформальним.

У п. п. 6, 7 ст. 6 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [6] розкрито їх зміст. Аналізуючи вказані положення, виділяємо такі спільні риси формального та неформального професійного навчання: 1) обидва можуть стосуватися як працівників, так і робітників; 2) в обох випадках потрібна згода працівника на навчання; 3) закон установлює однакові вимоги до осіб, які проводять професійне навчання безпосередньо в роботодавця.

Водночас формальне та неформальне професійне навчання мають відмінні риси, ним є:

– підстава проведення: формальне проводиться на основі наказу (розпорядження) роботодавця про відраження працівника на навчання та направлення на навчання, які видаються за встановленому законодавством формою [14]. Неформальне здійснюється лише за наказом роботодавця;

– місце проведення: формальне професійне навчання може проводитися в роботодавця конкретного працівника, професійно-технічних навчальних закладах (професійне навчання робітників), вищих навчальних закладах (професійне навчання працівників (керівників, професіоналів і фахівців)), а також в інших роботодавців. Місце проведення неформального визначається безпосередньо роботодавцем;

– зміст: формальне професійне навчання включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників, а також перепідготовку, стажування, спеціалізацію й підвищення кваліфікації працівників (керівників, професіоналів і фахівців). Натомість зміст неформального професійного навчання визначається роботодавцем самостійно з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності;

– програма: для формального професійного навчання вона розробляється та затверджується навчальним закладом, а неформально – безпосередньо роботодавцем;

– терміни проведення: для формального – визначаються навчальним закладом, де відбувається навчання, а неформального – роботодавцем;

– суб'єкт підтвердження: формальне професійне навчання підтверджується навчальним закладом, який його провів. Натомість, відповідно до ч. 1 ст. 14 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [6], для організації підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників у складі державної служби зайнятості створюються центри визнання результатів неформального професійного навчання. Для цього вони залучають навчальні заклади державної

служби зайнятості, інші професійно-технічні навчальні заклади, підприємства, організації, установи, які мають ліцензію на право здійснення освітньої діяльності за визначеними професіями.

Отже, роботодавець не бере участі в підтвердженні результатів пройденого працівником неформального професійного навчання. І таке положення законодавства викликає заперечення. Уважаємо, що його (роботодавця) варто залучати до цього процесу, оскільки: 1) саме роботодавець ініціює неформальне професійне навчання працівників; 2) таке навчання здійснюється за рахунок коштів роботодавця; 3) саме практична діяльність є витком інновацій; навчальні плани та програми повинні розроблятися з урахуванням потреб господарської діяльності. Тому участь роботодавця у визнанні результатів неформального професійного навчання є необхідною, щоб вони відповідали вимогам розвитку галузей економіки, а працівники були затребуваними на ринку праці. З урахуванням наведеного вважаємо доцільним викласти ч. 2 ст. 14 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [6] у новій редакції: «Центри визнання результатів неформального професійного навчання забезпечують організацію підтвердження професійної кваліфікації працівника за результатами неформального професійного навчання. Для цього вони залучають навчальні заклади державної служби зайнятості, інші професійно-технічні навчальні заклади, підприємства, організації, установи, які мають ліцензію на право здійснення освітньої діяльності, а також підприємства, установи, організації, які ініціювали неформальне професійне навчання працівників, за визначеними професіями. Результати неформального професійного навчання підтверджуються документом устанавленого зразка про присвоєння або підвищення робітничої кваліфікації»;

– форма підтвердження: після завершення формального професійного навчання видається документ про освіту встановленого зразка. Щодо неформального, то відсутній однозначний законодавчий підхід. В абз. 5 п. 2.1 Положення про професійне навчання працівників на виробництві [15] передбачено, що за результатами неформального навчання видається довідка, в якій зазначаються професія (спеціальність), за якою здійснювалось навчання, напрям підвищення кваліфікації, строки навчання. Натомість, згідно з ч. 1 ст. 14 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [6], для організації підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників у складі державної служби зайнятості створюються центри визнання результатів неформального професійного навчання.

Наведені положення не дають відповіді про обов'язковий/необов'язковий характер підтвердження результатів неформального професійного навчання.

Водночас у п. 37 Генеральної угоди на 2016–2017 роки [16] визначено, що для

забезпечення зайнятості населення, збереження та розвитку трудового потенціалу Сторони домовились упровадити систему підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями. Звідси випливає, що натепер підтвердження такого навчання працівниками є обов'язковим. Водночас нормами колективно-договірного регулювання на роботодавця покладено обов'язок організації підтвердження результатів неформального навчання робітників, якщо таке забезпечувалося роботодавцем.

Підтвердження професійного навчання робітників регулюється Порядком видачі документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями [17] і Переліком робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями [18]. Аналізуючи їх, виділяємо такі недоліки правового регулювання неформального професійного навчання робітників.

По-перше, необґрунтованою є необхідність підтвердження неформального професійного навчання лише щодо трьох видів робітничих професій: кухаря (3–6 розрядів), зварника (6–8 розрядів) та охоронця (1–2 розрядів) [18]. Незрозумілим є критерій визначення видів робітничих професій, неформальне професійне навчання щодо яких потребує відповідного підтвердження [19, с. 245]. Уважаємо, що визначення переліку робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження кваліфікації, має відбуватися за пропозиціями спільного представницького органу сторони роботодавців і всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні [17].

По-друге, у законодавстві існує колізія щодо визначення документа, яким підтверджується неформальне професійне навчання, і його змісту. Такими є довідка [15], а також свідоцтво [20] і сертифікат [17].

Уважаємо доцільним законодавчо чітко визначити документ про підтвердження результатів проходження такого виду навчання. Ним повинен бути сертифікат і свідоцтво. По-перше, слово «сертифікат» тлумачиться так: 1) посвідчення, письмове свідоцтво; 2) документ, що засвідчує склад, якість продукції, а також сортність, асортимент тощо [21, с. 749]. Термін «свідоцтво» визначається як офіційний документ, що підтверджує, свідчить якийсь факт або містить відомості про когось [21, с. 742]. Натомість «довідка» означає: 1) відомості, які одержує або подає хто-небудь; 2) документ із короткими відомостями про когось, що-небудь [21, с. 180]. По-друге, довідка фіксує лише факт навчання, а сертифікат/свідоцтво засвідчують результати проходження навчання з відповідною оцінкою.

Пропонуємо викласти в новій редакції абз. 5 п. 2.1 Положення про професійне навчання працівників на виробництві [15]: «За результатами неформального навчання видається свідоцтво про присвоєння (підвищення) робіт-

ничої кваліфікації за результатами неформального професійного навчання та сертифікат оцінювання результатів неформального професійного навчання в порядку, визначеному Порядком видачі документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями».

Висновки

Формальне та неформальне професійне навчання працівників різняться підставою, місцем, терміном і формою проведення, суб'єктом і формою підтвердження, змістом і програмою.

У сучасних умовах розвитку зменшення обсягу державного соціального захисту неформальне професійне навчання коштом роботодавця є перспективною недержавною соціальною послугою, яка потребує активного запровадження. За правовою природою організація недержавного професійного навчання працівників коштом роботодавця є виключно правом (а не обов'язком) роботодавця, яке потребує якісного законодавчого врегулювання процедури здійснення та належного стимулювання роботодавця реалізовувати його стосовно своїх працівників.

Список використаних джерел:

1. Іванова Ю.С. Поняття професійного навчання працівників: теоретико-правовий аналіз / Ю.С. Іванова // Право та інновації. – 2014. – № 4(8). – С. 148–155.
2. Коваленко С.О. Професійне навчання безробітних: актуальні питання формування та реалізації державної політики / С.О. Коваленко // Наукові праці. Серія «Політологія». – 2011. – Випуск 143. – Том 155. – С. 76–79.
3. Право соціального забезпечення України: [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, С.М. Синчук та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., переробл. і доповн. – К.: Ін Юре, 2010. – 504 с.
4. Скульська В.Є. Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах : [навч.-метод. посібник] / В.Є. Скульська. – К.: ІПК ДСЗУ, 2012. – 158 с.
5. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
6. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
8. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – Ст. 144.
9. Маматказин І.Р. Процедурные правоотношения, возникающие в России в связи с действием Закона о государственных пенсиях : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / И.Р. Маматказин. – Пермь, 2000. – 162 с.
10. Рекомендація щодо професійного навчання : Рекомендація МОП від 08.06.1939 № 57 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_045.
11. Рекомендація щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів : Рекомендація МОП від 30.06.1950 № 88 [Електронний ресурс]. – Електронний ресурс : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_069.
12. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13. – Ст. 112.
13. Про затвердження Переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Постанова Кабінету Міністрів України від 22.12.2010 № 1170 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 98. – Ст. 3487.
14. Про затвердження Примірного порядку укладення суб'єктами господарювання договорів щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників та форм примірних договорів суб'єкта господарювання з навчальним закладом, підприємством, установою, організацією, що здійснюють навчання, та з працівником : Наказ Міністерства соціальної політики від 10.08.2010 № 232 [Електронний ресурс]. – Електронний ресурс : <http://zakon.kadrovik01.com.ua/regulation/1521/8453/8454/468458>.
15. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 № 127/151 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 15. – Ст. 667.
16. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23.08.2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://pon.org.ua/novyny/5024-generalna-ugoda-2016-2017-dokument.html>.
17. Про затвердження Порядку видачі документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями : Наказ Міністерства соціальної політики України від 17.07.2014 № 477 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 67. – Ст. 1874.
18. Про затвердження Переліку робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями : Наказ Міністерства соціальної політики України від 23.12.2013 № 886 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 7. – Ст. 212.
19. Луценко О. Неформальне професійне навчання працівників: проблеми правового регулювання / О. Луценко // Публічне право. – 2016. – № 1 (21). – С. 241–248.
20. Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 340 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 37. – Ст. 1310.
21. Загнітко А.П. Сучасний тлумачний словник української мови / А.П. Загнітко, І.А. Щукіна. – Донецьк : ВКФ «БАО», 2012. – 960 с.

Статья посвящена исследованию характерных черт профессионального обучения за счет работодателя. Автор аргументирует, что указанная социальная услуга является правом, а не обязанностью работодателя. Проанализированы общие и отличительные черты видов профессионального обучения сотрудников средствами работодателя, сосредоточено внимание на проблемах законодательного регулирования, а также предложены пути их решения.

Ключевые слова: профессиональное обучение, работодатель, негосударственная социальная защита, негосударственная социальная услуга.

The article is devoted to the research of specific features of occupational education for account of an employer. The author argues that this social service is a right of an employer, but not an obligation. In the article common and excellent features of kinds of occupational education of employees by means of an employer have been analyzed, the attention has been focused on problems of legislative regulation, and ways of their resolution have been proposed.

Key words: occupational education, employer, non-governmental social protection, non-governmental social service.

