

УДК 331.363

К.О. ГОЛІКОВА, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ДО ПИТАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Ключові слова: підвищення кваліфікації, перепідготовка працівників, ринкова економіка

Слід погодитись з твердженням, що протягом існування людської цивілізації, вирішуючи виникаючі проблеми та розв'язуючи конфлікти, людство створювало систему зобов'язуючих принципів, правил, еталонів, вимог для регулювання соціальних відносин, діяльності і поведінки соціальних суб'єктів на всіх рівнях і в усіх сферах людської життєдіяльності – від суспільства до окремих малих груп, індивідів, сфер життя. В.С. Венедіктов цілком справедливо підкреслює – «поява нових соціальних норм або трансформація діючих ніколи не були випадковими – норми виникали, формувалися та розроблялися на основі існуючих систем цінностей, потреб, ідеалів суспільства або його соціально-структурних підсистем. Шляхом вікового відбору найефективніших та найдоцільніших форм поведінки або діяльності за критерієм їх наслідків людство підносило в ранг норми ті з них, які найбільш відповідали цілям та цінностям даного суспільства, спільнот або груп. Це свого роду феномен цивілізації, завдяки якому стає можливим збереження і розвиток людини як соціального виду, здійснювані шляхом формування та відтворення певних однотипних форм поведінки, діяльності, взаємодії в межах, визначених вимогами, і очікуваних від конкретних суб'єктних носіїв. Наявність певних взірців, зразків та стандартів поведінки за відповідних умов дозволяє запобігати хаотичності у суспільних відносинах, створювати необхідні засади для суспільного розвитку» [1, с.19].

Звідси метою статті є дослідження загальних принципів консолідації освітянської нормативно-правової бази в рамках Трудового кодексу висвітлення завдань щодо підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників, зокрема, напрямів вдосконалення правового регулювання, підвищення їх кваліфікації та перепідготовки

На жаль, «діюче національне трудове законодавство характеризується нестабільністю, безсистемністю, суперечностями, дублюванням, наявною великою кількістю відсилочних норм; закони часто змінюються і доповнюються, що суттєво змінює зміст та спрямування політики України в сфері трудових відносин. Не всі закони передбачають джерела фінансування і механізм реалізації прав, що призводить до перетворень положень законодавства в пусті декларації» [2, с.9]. Безумовно, що підвищення кваліфікації та перепідготовка працівників знаходять своє відображення у суспільних відносинах і, насамперед, у трудових, врегульованих нормами трудового права. У таких правовідносинах реалізується право працівника на підвищення кваліфікації та перепідготовку, а отже і здатність до праці.

Про необхідність удосконалення трудового законодавства неодноразово наголошували фахівці з трудового права. «Не треба бути провидцем для того, аби безпомилково прогнозувати те, що якщо найближчим часом трудові правовідносини не будуть урегульовані цивілізованим чином – на порядок денний встануть чинники політичного гатунку, тобто організований профспілковий робочий рух з його добре відомими вимогами і те, що має реальний шанс з'явитися зовсім без витрат сьогодні, буде вимагати завтра від всіх без виключення державних структур занадто великих затрат і неабияких зусиль» [3, с.10] – наголошує В.С. Венедіктов. На етапі докорінних економічних і соціально-політичних змін, які переживає Україна, формування нової системи соціально-економічного й правового механізму їх регулювання є необхідним і важливим етапом ринкових перетворень.

Становлення і розвиток ринкової економіки вимагають перегляду цілої низки теоретичних положень у сфері трудових правовідносин. Це необхідно для вдосконалення трудового законодавства взагалі та окремих його інститутів зокрема» [4, с.179].

Отже, вдосконалення правового регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки можливе перш за все шляхом державно-правового регулювання. «Подальший розвиток суспільних відносин і ефективність їх правового регулювання в умовах ринкової економіки потребують проведення відповідної правової реформи. Правова система України повинна повною мірою відповідати новим умовам життя суспільства, надійно забезпечувати захист прав, свобод і інтересів людини та інших суб'єктів суспільних відносин. Треба мати на увазі, що наявність розвинутої нормативної бази є важливою передумовою побудови в Україні правової держави [3, с.6]. В той же час вдосконалення правового регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників можливе лише за умови системного підходу при виборі засобів його вдосконалення

Вдосконалення правового регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки перш за все вимагає досягнення максимально ефективного нормативно-правового забезпечення. На нашу думку, означене можливе шляхом проведення роботи у напрямку систематизації та кодифікації норм, що регулюють порядок проходження перепідготовки та підвищення кваліфікації. Правотворчий процес, – зазначає А. Козловський, – як основний засіб здійснення державної політики гармонізації соціальних взаємовідносин, покликаний задовольняти потреби суспільства у їх нормативно-правовому забезпеченні. Однак, характер практичної реалізації створення адекватного правового поля породжує дві основні проблеми суто пізнавального характеру: по-перше, систематизацію накопиченого нормативного матеріалу, експлікацію й обґрунтування фундаментальних принципів, на яких він базується; по-друге, відпові-

дність утворених системно-структурних одиниць права, динаміці суспільних взаємодій [5, с.49].

Теоретичним питанням систематизації законодавства взагалі, та трудового законодавства, зокрема, присвячено велику кількість праць науковців. У більшості своїй науковці доводять, що необхідність систематизації законодавства зумовлена потребою його вдосконалення, звільнення від застарілих актів і суперечливих норм та усунення правових прогалин. Водночас його впорядкування повинно сприяти найбільш ефективному застосуванню законодавчих актів, підвищенню рівня правового виховання, юридичної культури населення [6, с.25].

В загальному розумінні «систематизація нормативно-правових актів (законодавства) – це діяльність, спрямована на упорядкування і удосконалення правових норм. В результаті систематизації ліквідуються протиріччя між правовими нормами, відміняються або змінюються застарілі норми і створюються нові, більш досконалі, які відповідають потребам суспільного розвитку. Вони групуються за певними системними ознаками, зводяться у кодекси, зібрання законодавства та інші систематизовані акти» [7, с.246–247]. Отже, систематизація законодавства, що регулює порядок підвищення кваліфікації та перепідготовки – це цілеспрямована діяльність спрямована на узагальнення нормативно-правових актів, усунення колізій в законодавстві, та зведення всіх норм щодо підвищення кваліфікації та перепідготовки у єдиний кодифікований нормативно-правовий акт, або у вигляді збірника нормативно-правових актів. Враховуючи зазначене, систематизація законодавства щодо підвищення кваліфікації та перепідготовки має бути спрямована, перш за все, на приведення до єдиних стандартів навчальних програм та надання рівних можливостей працівникам реалізовувати право на підвищення кваліфікації або ж перепідготовку. Останнє можливе шляхом закріплення відповідних норм у кодифікованому нормативно-правовому акті, зокрема в Трудовому

кодексі України.

Проте, в сучасній науці, існує думка щодо систематизації законодавства у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, шляхом розробки Освітнянського кодексу. Однак, така думка не знайшла підтримки серед правників, зокрема, Є. Суханов прямо називає ідею створення освітянського кодексу непродуманою і сирою, а концепцію самостійного «освітнянського права» – як таку, що не витримує ніякої серйозної теоретичної критики [8, с.2]. Підтримуючи точку зору Є. Суханова, вважаємо за доцільне вирішення принципових проблем перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників розпочати не зі створення універсального освітянського кодексу, а спочатку, з консолідації освітянської нормативно-правової бази в рамках Трудового кодексу.

Підготовка кодифікованого нормативно-правового акту, метою якого є правове регулювання трудових відносин в Україні – Трудового кодексу – триває вже понад 15 років, за час його підготовки існувало три Проекти, проте жоден з них до теперішнього часу не прийнятий. Проект нового Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до другого читання 02.10.2008 р.) викликав значний інтерес як у фахівців, так і пересічних громадян. «Значення Кодексу важко переоцінити, оскільки для регулювання трудових відносин він є своєрідною Конституцією. Це означає не тільки те, що він – головний акт серед безлічі нормативно-правових актів різного рівня у сфері праці, а й те, що він повинен охопити регулюванням весь комплекс відносин з основних питань трудового права» [9, с.101].

Напередодні прийняття Трудового кодексу України актуальною залишається проблема щодо визначення основоположних, керівних ідей, які б склали основу концепції нового кодексу та забезпечували у майбутньому здійснення цивілізованих відносин у соціально-трудої сфері при ринковому способі господарювання. Підготовка проекту нового Трудового кодексу України та прийнят-

тя його вимагає удосконалення проекту кодексу в цілому і кожного з його розділів, одним із яких є розділ, що регулює порядок перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Важливим завданням у цьому зв'язку є підвищення гарантій реалізації права на підвищення кваліфікації та перепідготовку. Окрім цього, в проекті мають бути вирішення наступні завдання щодо підвищення кваліфікації та перепідготовки:

1) забезпечення здійснення навчання у відповідності з державними та міжнародними освітніми стандартами і вимогами ринку праці;

2) забезпечення підвищення підготовки та перепідготовки у обсягах, які є необхідними для задоволення поточних і перспективних потреб виробництва;

3) забезпечення економічних, соціальних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних і фінансових засад розвитку системи перепідготовки та підвищення кваліфікації,

4) нормативно-правове забезпечення організації науково-методичного та нормативного функціонування;

5) забезпечення удосконалення організаційної структури управління системою навчання;

6) забезпечення розширення взаємозв'язків роботодавців з професійними навчально-виховними та вищими навчальними закладами різних форм власності для здійснення на їх базі професійного навчання працівників;

7) забезпечення економічної заінтересованості підприємств у своєчасній перепідготовці та підвищенні кваліфікації вивільнюваних працівників з метою подальшого їх працевлаштування на даному підприємстві;

8) забезпечення професійного навчання працівників відповідно до попиту на ринку праці на основі державного класифікатора професій;

9) забезпечення створення системи перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів, які залучатимуться до організації професійного навчання; підготовка типових навчальних планів, програм, підручників,

навчальних і методичних посібників, дидактичних матеріалів для навчання та забезпечення їх тиражування;

10) забезпечення розроблення та впровадження заходів щодо економічної заінтересованості навчальних закладів, підприємств, установ і організацій в якісному проведенні підвищення кваліфікації та перепідготовки;

11) забезпечення організації міжнародного співробітництва в сфері перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, шляхом обміну досвідом роботи.

Проте, велику кількість питань які накопичились і мають бути нагально вирішені в проекті Трудового кодексу, можна вирішити, на нашу думку, шляхом утворення і закріплення в Проекті трудового кодексу, органу, який би відповідав за перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників в державі.

Отже, одним із напрямів вдосконалення правового регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки на нашу думку є створення при міністерстві праці та соціальної політики відділу з питань підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників. «Створення будь-якого нового міністерства чи відомства, наділено правом видання нормативних актів в межах своєї компетенції, як і реорганізація або ліквідація міністерств та відомств, призводять до перерозподілу сфер нормативного регулювання між галузевими органами державного управління. Відповідно збільшується чи зменшується коло вирішуваних окремими міністерствами і відомствами питань. Часто це супроводжується загальним збільшенням (або зменшенням) кількості і обсягу, що видаються міністерствами і відомствами нормативних актів, що в свою чергу змінює співвідношення між реальними і виданими у їх розвиток підзаконними актами, а відтак, відбивається на структурі законодавства» [10, с.14–15]. Отже, в проекті Трудового кодексу слід передбачити відповідну норму, де будуть закріплені прав, повноваження та завдання відділу з питань підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників. До основних завдань слід віднести: встановлення

відповідно до чинного законодавства порядку перепідготовки та підвищення кваліфікації, затвердження навчальних програм, визначення ступеню необхідності підвищення кваліфікації та перепідготовки за тією або іншою спеціальністю, впровадження інноваційних технологій під час навчання, координування діяльності пунктів підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників, запровадження цільового замовлення для навчальних закладів Міністерством освіти на професійне навчання незайнятого населення; удосконалення інформаційно-рекламної роботи (підготовка та видання проспектів, буклетів, відеофільмів, радіо- і телепередач).

Окрім цього, необхідно розширити права та відповідальність працівників відносно підвищення своєї кваліфікації. Підвищення кваліфікації слід включити у коло службових зобов'язань усіх працівників, у такому випадку цей обов'язок буде носити правовий характер, за невиконання якого може наступити дисциплінарна відповідальність. У той же час працівникам, які успішно і старанно виконують свої службові обов'язки, повинна бути надана можливість вибору форми підвищення кваліфікації. Відмову працівника без поважних причин від підвищення кваліфікації необхідно розцінювати як порушення трудової дисципліни. Таким чином, підвищення кваліфікації необхідно вважати не стільки правом працівника, але й юридичним обов'язком, складовим елементом трудових правовідносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Венедиктов В. С. Юридична відповідальність працівників ОВС України : монографія / В. С. Венедиктов. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 356 с.
2. Циганчук Н. А. Теоретичні засади нового трудового законодавства України / Н. А. Циганчук // Щорічник наукових праць Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – 2003. – № 14. – С. 535–540.
3. Венедиктов В. С. Проблеми науки і

практики трудового права в сучасних умовах ринкової економіки / Н. А. Циганчук // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки : матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19–20 травня 2003 р.) – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – С. 6–14.

4. Шевченко Я. М. Розвиток цивільного трудового законодавства в Україні / Я. М. Шевченко, О. М. Малявко, А. Л. Салатно та ін. – Х. : Консум, 1999. – 272 с.

5. Опришко В. Загальнотеоретичні та практичні проблеми систематизації законодавства України / В. Опришко // Право України. – 1999. – № 12. – С. 25–30.

6. Хмелева Г. Г. Конкретизація юридических норм в правовому регулюванні / Г. Г. Хмелева. – Львов : Изд-во при

Львов.гос. ун-те, 1988. – 106 с.

7. Хропанюк В. Н. Теория государства и права / В. Н. Хропанюк. – М. : Интерстиль, 2000. – 377с.

8. Бажанов Н. Н. «Образовательное право» и некоторые проблемы законодательства об образовании / Н. Н. Бажанов // Юридическое образование и наука. – 2004. – № 1. – С. 2–3.

9. Леонова Ю. Зауваження до проекту нового Трудового Кодексу України / Ю. Леонова // Право України. – 2004. – № 2. – С. 101–103.

10. Васильев Ю. С. Кодификация и систематизация законодательства / Ю. С. Васильев, М. П. Евтеев // Советское государство и право. – 1971. – № 9. – С. 13–16.

Голікова К. О. До питання підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників в умовах ринкової економіки / К. О. Голікова // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 202–206 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10gkoure.pdf>

Щодо консолідації освітянської нормативно-правової бази в рамках Трудового кодексу висвітлені завдання щодо підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників, зокрема, напрямів вдосконалення правового регулювання, підвищення їх кваліфікації та перепідготовки.

Голікова К.О. К вопросу повышения квалификации и переподготовки работников в условиях рыночной экономики

Относительно консолидации образовательной нормативно-правовой базы в рамках Трудового кодекса освещены задачи повышения квалификации и переподготовки работников, в частности, направлений усовершенствования правового регулирования, повышения их квалификации и переподготовки.

Golikova K.O. To a Question of Improvement of Professional Skill and Retraining of Workers in the Conditions Of Market Economy

Concerning consolidation of educational is standard-legal base within the limits of the Labor code problems of improvement of professional skill and retraining of workers, in particular, directions of improvement of legal regulation, increase of their qualification and retraining are shined.