

7. On the procedure for settling collective labor disputes (conflicts): Law of Ukraine of 03.03.1998 № 137/98-VR // Supreme Council of Ukraine (BD). - 1998. - № 34. - st.227.

*Рецензент: доктор юридичних наук, доцент Охріменко І.М.*

УДК 349.2

Дубас Т.В.,

суддя Києво-Святошинського райсуду, м. Київ

### **ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО СТАНУ**

#### **ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ**

*В даній статті проаналізовано сучасний стан правового регулювання звільнення працівників. Визначено національні та міжнародні нормативно-правові акти, які регулюють звільнення працівників. На підставі дослідження виокремлено особливості сучасного стану правового регулювання звільнення працівників.*

*Ключові слова: правове регулювання, працівник, звільнення працівників, національне законодавство, міжнародне законодавство.*

Дубас Т.В.,

суддя Києво-Святошинського райсуду, г. Киев

### **ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ**

#### **ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

*В данной статье проанализировано современное состояние правового регулирования увольнения работников. Определены национальные и международные нормативно-правовые акты, регулирующие увольнение работников. На основании исследования выделены особенности современного состояния правового регулирования увольнения работников.*

*Ключевые слова: правовое регулирование, работник, увольнения работников, национальное законодательство, международное законодательство.*

Dubas T. V.,

Judge of Sviatoshynsky District Court of Kyiv, m. Kyiv

### **FEATURES OF THE CURRENT STATE**

#### **OF THE LEGAL REGULATION OF WORKERS DISMISSAL**

*This article analyzes the current state of the legal regulation of workers dismissal. Determined national and international regulations governing the dismissal of employees. Based on the study singled out the features of the current state of the legal regulation of dismissal.*

*Legal framework for regulation of dismissal is quite voluminous. For her characteristic feature is a comprehensive interpretation together with other legal acts as grounds for dismissal may be other special provision of the law (in this connection the proposed necessary amendments listed above). Moreover, the lack of a common approach regarding the impossibility of dismissal on other grounds than those stipulated in the law, but under the by-laws, creates a series of violations of legal provisions for dismissal.*

*Keywords: legal regulation, employee, employee layoffs, national legislation, international law.*

**Актуальність проблематики.** У зв'язку із нещодавнім підписанням економічної та політичної частин Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (надалі – «Угода») [1], постала необхідність в гармонізації чинного законодавства України (у тому числі трудового законодавства та законодавства з охорони праці) із високими вимогами законодавства країн-членів Європейського Союзу. Процедура імплементації норм європейського трудового законодавства з числа обов'язкових Директив ЄС щодо запровадження є досить

тривалою та вимагає проведення комплексного та сутнісного аналізу діючої системи права України.

Низка міжнародних документів встановлюють значно вищі вимоги щодо правового регулювання звільнення (включаючи його тлумачення, а також підстави) на відміну від національного трудового законодавства щодо регулювання звільнення працівників. Зазначене питання є актуальним для подолання можливих колізій міжнародного та національного законодавства шляхом їх приведення у відповідність.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Проблематикою дослідження питання правового регулювання звільнення працівників займаються багато представників вітчизняної школи права, а також зарубіжні вчені-правники. Щодо вітчизняної школи трудового права, то серед них слід навести наступних: В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, О. П. Бортник, О. Г. Домбругова, М. І. Іншин, С. Ю. Кашкін, О. Л. Кучма, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, О. В. Паляничка, І. М. Пахомова, С. М. Прилипко, В. І. Щербина та інші. Більшість робіт зазначених представників доктрини сфокусована на тлумаченні чинного трудового законодавства з огляду на розуміння та дослідження інституту звільнення у трудовому праві.

**Метою статті** є дослідження сучасного міжнародного та національного стану правового регулювання звільнення працівників.

**Виклад матеріалу.** Основною проблематикою сьогодні у нормативно-правовому регулюванні звільнення працівників в Україні є наступні аспекти: по-перше, широка законодавча база та великий масив юридичних норм, направлених на регламентації одного підвиду суспільних відносин; по-друге, відсутність чіткої ієрархії норм щодо регламентації звільнення працівників.

Головним джерелом регулювання інституту звільнення у трудовому праві є Конституція України. Так, Конституція України забороняє використання примусової праці, визнає за громадянами право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а також право на відпочинок. Усім працюючим Конституція гарантує захист від незаконного звільнення (ст. 43 Конституції України [2]). В одному зі своїх рішень, Конституційний Суд України звернув увагу на те, що під формулюванням «захист від незаконного звільнення» є встановлені законом обмеження щодо розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Так, відповідно до статті 43 Кодексу законів про працю України звільнення працівника з роботи з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за попередньою згодою профспівкового органу [3]. Потрібно відзначити, що рішення Конституційного Суду України щодо тлумачення Конституції України та законів мають обов'язкову юридичну силу у відповідності до Закону України «Про Конституційний Суд України» [4]. Наведене Рішення Конституційного Суду є суперечливим, оскільки звільнення працівника можливе як у зв'язку із розірванням трудового договору, так і у зв'язку із його припиненням. Позиція Конституційного Суду України дає підстави вважати, що незаконним може бути визнано лише звільнення, що відбулося внаслідок розірвання трудового договору.

Отже, правова природа Конституції України, яка є базовим документом, за своєю суттю є нормативним орієнтиром для інших рівнів нормативно-правового регулювання

звільнення працівників. По-друге, за рахунок загального формулювання дефініцій конституційної норми, на практиці захист порушених прав працівника при звільненні належним чином не може бути захищений, а позиція захисту обґрунтованою, лише на основі посилання на згадану статтю Конституції України.

Наступним рівнем нормативно-правового регулювання звільнення є міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, та які є частиною національного законодавства (ст. 9 Конституції України).

По-перше, слід звернути увагу на Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [5], який є базовим документом, щодо регламентації основоположного права людини – права на працю. Потрібно відмітити, що саме звільнення працівника (право на законне звільнення) є похідним від права на працю. Відтак, статтею 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права встановлено, що кожна особа має право на справедливі та сприятливі умови для праці, недопустимість дискримінації, справедливу винагороду та зарплату. Разом із цим, така правова категорія як «звільнення» у зазначеному нормативному документі не розкрита, тому говорити про нормативну ефективність зазначеного документу щодо правового регулювання звільнення працівників проблематично.

У другу чергу, слід акцентувати увагу на конвенціях Міжнародної організації праці (надалі – «МОП»). Щодо регламентації питання звільнення працівника, то у даному випадку має місце застосування Конвенції щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [6], а також Рекомендації щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [7].

Із текстуального аналізу ч. 2 ст. 9 Конституції України випливає, що ратифіковані міжнародні договори є такими, що не суперечать національному законодавству України. При аналізі окремих положень наведеної Конвенції МОП щодо звільнення з ініціативи роботодавця встановлено, що діючий Кодекс законів про працю України відповідає в усіх вимогах положенням Конвенції МОП. При цьому, Н. А. Лисюк акцентує увагу на тому, що Кодекс законів про працю України містить відмінний порядок процедури звільнення працівника у зв'язку із порушенням трудової дисципліни [8]. Зокрема, на думку Н. А. Лисюк, ст. 7 Конвенції МОП слід розуміти як відсутність обов'язку або права роботодавця припинити трудові правовідносини за підстави порушення працівником трудової дисципліни [8]. Зазначена теза дослідниці свідчить про невірне тлумачення нею положень Конвенції МОП, оскільки у ст. 7 Конвенції МОП мова йде про право працівника продовжувати виконувати свої трудові обов'язки після порушення ним трудової дисципліни, але до моменту вирішення спору по суті (наприклад, винесення у передбачений строк роботодавцем дисциплінарного стягнення у формі звільнення).

В Додатку XL до Глави 21 Розділу 5 Угоди, визначено перелік Директив Європейського Союзу, що мають бути запроваджені до чинного трудового законодавства України. Серед таких Директив лише одна присвячена питанню регламентації поняття «масове вивільнення працівників» [9]. Фокусуючи увагу лише на звільненні працівника, слід звернути увагу на окремі положення Директив ЄС, що є новими для чинного трудового законодавства України, однак аналіз зазначеної Директиви не охоплюється предметом даного дослідження.

Чинні закони України «Про зайнятість населення» та «Про вирішення колективних трудових спорів», що містять окремі положення з регламентації масового вивільнення, є досить загальними, а також не надають відповідних соціальних гарантій на відміну від тих, що закріплені у чинній Директиві Ради № 98/59/ЄС від 20 липня 1998.

Отже, для міжнародного рівня нормативно-правового регулювання звільнення працівників в Україні характерним є відповідність вимог законів України вимогам положень Конвенцій МОП, що ратифіковані Верховною Радою України та є частиною національного законодавства. Встановлений факт відповідності дає змогу зробити висновок, що законодавча техніка при створенні норм трудового права, які стосуються правового регулювання звільнення працівників, є досконалою та відповідає міжнародним стандартам. Окрім цього, у зв'язку із підписанням Угоди, трудове законодавство у частині звільнення працівників має відповідати вимогам Директив ЄС, що є обов'язковими до імплементації. Варто відзначити, що процес імплементації є надзвичайно складним та довготривалим. Європейською Комісією висувуються певні часові рамки (зокрема, щодо застосування норм європейського законодавства у галузі звільнення працівників, відведено до 6 років). Тому, сучасний стан нормативно-правового регулювання можна вважати «адаптаційним» або перехідним.

Наступним рівнем нормативного регулювання звільнення працівників є закони України. Основним джерелом трудового права із регламентації звільнення працівників слід вважати Кодекс законів про працю України. Із текстуального аналізу вказаного нормативного документу, можна навести наступні положення, що направлені на регламентацію процесу звільнення працівника. Зазначені норми варто класифікувати наступним чином: 1) загальні юридичні факти, що є підставами звільнення (ст. 36 – припинення трудового договору; ст.ст. 38 та 39 – розірвання трудового договору з ініціативи власника; ст.ст. 40 та 41 – розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця); 2) спеціальні юридичні факти, що є підставами для звільнення (передбачені іншими спеціальними законами); 3) процедурні норми направлені на оформлення звільнення (ст. 43 – отримання згоди профспілкового комітету на звільнення працівника; ст. 44 – надання вихідної допомоги; ст. 45 – видача трудової книжки; ст. 116 – строки розрахунків при звільненні;).

Норми Кодексу законів про працю України щодо звільнення слід тлумачити комплексно разом з іншими законами. Відтак, ст. 36 Кодексу законів про працю України прямо вказує на припинення трудового договору, а саме звільнення, наприклад, у зв'язку із невідповідністю Закону України «Про очищення влади» та «Про запобігання корупції». В свою чергу, ч. 3 ст. 4 Закону України «Про очищення влади» передбачає обов'язкове звільнення посадових осіб визначеного переліку державних органів, у разі не подання ними заяви про застосування або не застосування до них заборон, передбачених Законом «Про очищення влади» [10]. Якщо звернутися до Закону України «Про запобігання корупції», то ст. 27 та 28 прямо встановлюють обов'язок звільнити особу в разі, коли встановлено факт прямого підпорядкування близьким родичам або конфлікту інтересів, і коли переведення на іншу посаду або усунення такого конфлікту не є можливим [11].

Деякі науковці, зокрема І. М. Кравченко, звертають увагу на те, що звільнення працівника можливе не лише на підставі норм КЗпП, але й на підставі інших нормативно-правових актів [12, с. 120]. Схожої позиції у своїх дослідженнях притримується О. В. Супрунюк, К. О. Русаковська та деякі інші. Насамперед, слід відзначити, що законодавча техніка закріплення нормативних положень побудована таким чином, що в разі можливості існування інших підстав, у чинному законодавстві України вживається конструкція «а також в інших випадках, передбачених...».

Якщо підстави для звільнення розглядати за аналогією із застосуванням видів дисциплінарних стягнень (ст. 147 Кодексу законів про працю України), то із диспозиції наведеної статті прямо вказано на можливість передбачити інші види дисциплінарних стягнень у законодавстві, положеннях та статутах для окремих категорій працівників. Повертаючись до положень ст.ст. 36, 40 та 41 Кодексу законів про працю України про висновок щодо невичерпності наведеного переліку підстав для звільнення складно вести мову. Звідси, процедура звільнення працівника (у контексті підстав) регламентується виключно Кодексом законів про працю України за умови комплексного тлумачення його положень у сукупності з іншими законами України.

При цьому, ст. 36 Кодексу законів про працю України передбачає можливість звільнення працівника на умовах, передбачених контрактом. Звідси, якщо спеціальним законом передбачена можливість звільнення працівника на інших умовах, що можуть бути передбачені у контракті, то в такому разі звільнення матиме місце з додаткових підстав, передбачених у спеціальному законі, однак підставою звільнення у трудовій книжці працівника має бути зазначений саме п. 8 ст. 36 Кодексу законів про працю України (тобто припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом). Таке розуміння і позиція щодо тлумачення чинного трудового законодавства у контексті питання звільнення може бути підкріплена абз. 2 п. 2.21-1. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, яка затверджена наказом Міністерства праці України від 29 липня 1993 року № 58 [13]. У вказаному пункті прямо передбачено формулювання підстав для звільнення працівника у відповідності до чітких формулювань Кодексу законів про працю України.

В контексті даного дослідження, спеціальними законами, які містять додаткові норми щодо звільнення працівників, можна навести Закон України «Про прокуратуру» [14], «Про судоустрій і статус суддів» [15], «Про державну службу» [16], «Про міліцію» [17] та деякі інші.

Зокрема ст. 51 Закону України «Про прокуратуру» передбачає наступні додаткові юридичні факти, що є основою для звільнення працівника прокуратури, до прикладу: 1) невідповідність вимогам Закону України «Про державну службу»; 2) припинення громадянства України або набуття громадянства іншої держави. Згідно ст. 115 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», суддя має бути звільнений з посади у зв'язку із порушенням присяги судді.

У зв'язку із проведеним аналізом доцільно доповнити ст. 36 чинного Кодексу законів про працю України (додатково внести відповідні доповнення до проекту Трудового кодексу України, Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників) новою ч. 5 такого змісту: «Підставами для припинення трудового контракту із державними службовцями, а також особами, правове регулювання

трудової діяльності яких визначається спеціальними законами, є також підставами, визначеними такими спеціальними законами. Якщо у спеціальному законі передбачені додаткові підстави для звільнення, ніж Кодексом законів про працю України, в такому випадку у трудовій книжці державного службовця має бути зазначена саме ця підстава із посиланням на спеціальний закон».

**Висновок.** Отже, нормативна база із регулювання звільнення працівника є досить об'ємною. Для неї характерною ознакою є комплексне тлумачення у сукупності з іншими нормативно-правовими актами, оскільки підставами для звільнення можуть бути положення іншого спеціального закону (у зв'язку із чим, запропоновано відповідні зміни до законодавства, що наведені вище). Більше того, відсутність єдиного підходу щодо неможливості звільнення працівників з інших підстав, ніж ті, що передбачені у Законі, але й на підставі підзаконних нормативних актів, створює низку порушень положень щодо законного звільнення працівників.

У зв'язку із цим, доцільно виділити наступні характерні ознаки сучасного стану правового регулювання звільнення працівників в Україні: 1) неможливість застосування положень Конституції України та Кодексу законів про працю щодо звільнення працівника без відсутності системного аналізу інших законів, які також стосуються звільнення; 2) «адаптаційний» або перехідний етап трудового законодавства у зв'язку із підписанням Угоди про Асоціацію; 3) численна кількість підзаконних нормативних актів та відсутність єдиного підходу до розуміння підстав для звільнення працівника призводить до розширення нормативної бази щодо припинення трудових правовідносин; 4) проведення ефективного соціального діалогу в Україні, результатом якого є прийняття численних галузевих угод між роботодавцями та працівниками. Саме галузеві угоди направлені на регламентацію базових правил із звільнення працівника у певній галузі виробництва; 5) виникнення нових джерел нормативного регулювання звільнення працівника, як-от «внутрішні політики компаній», що є результатом трансформації колективних договорів шляхом залучення зарубіжного досвіду регулювання трудових правовідносин; 6) судова практика (постанови Пленуму Верховного Суду України) є ефективним регулятором для тлумачення окремих норм закону щодо звільнення працівників.

#### Список використаних джерел:

1. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16 вересня 2014 № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.
2. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України від 29 жовтня 1998 №14-рп/98. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-98>.
4. Про Конституційний Суд України: Закон України від 16 жовтня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 49. – Ст. 272.
5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 3 січня 1976 року.
6. Конвенція МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 158 від 22 червня 1982 року // Офіційний вісник України. – 2007. – № 92. – Ст. 208.
7. Рекомендації МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166 від 22 червня 1982. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/card/993\\_276](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/card/993_276).

8. Лисюк Н.А. Нормативно-правове забезпечення звільнення працівників в Україні / Н.А. Лисюк // Вісник Херсонського національного економічного університету – 2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream>.
9. Директива Ради № 98/59/ЄС від 20.07.1998 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31998L0059>.
10. Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – №44. – Ст. 2978.
11. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 3186.
12. Кравченко І.М. Підстави для звільнення працівника, що визначаються як невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі / І.М. Кравченко // Науковий вісник Херсонського університету. – № 5. – Том 1. – 2013. – С. 120-122.
13. Про затвердження Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України від 29 липня 1993 року № 58. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/card/z0110-93>.
14. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 2-3. – Ст. 54.
15. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07 липня 2010 року // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 41. – Ст. 1468.
16. Про державну службу: Закон України від 28 грудня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
17. Про міліцію: Закон України від 20 грудня 1990 року // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4. – Ст. 95.

#### **References:**

1. On ratification of the Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other hand: the Law of Ukraine on September 16, 2014 № 1678-VII // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. - 2014. - № 40. - Art. 2021.
2. The Constitution of Ukraine on June 28, 1996 // Supreme Council of Ukraine. - 1996. - № 30. - Art. 141.
3. The decision of the Constitutional Court of Ukraine in the constitutional appeal of the Free Trade Union of subways Ukraine concerning official interpretation of the concept of "trade union operating at the enterprise, institution, organization" used in the sixth paragraph of Article 43-1 of the Labor Code Ukraine on October 29, 1998 №14-rp / 98. - [Electronic resource]. - Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-98>.
4. On the Constitutional Court of Ukraine Law of Ukraine on October 16, 1996 // Supreme Council of Ukraine. - 1996. - № 49. - Art. 272.
5. The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights on 3 January 1976.
6. ILO Convention on termination of employment by the employer number 158 of 22 June 1982 // Official bulletin of Ukraine. - 2007. - № 92. - Art. 208.
7. ILO Recommendation on termination of employment by the employer number 166 of 22 June 1982. - [electronic resource]. - Access: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/card/993\\_276](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/card/993_276).
8. Lysyuk NA Regulatory support layoffs in Ukraine / NA Lysyuk // Bulletin of Kherson National University of Economics - 2014. - [electronic resource]. - Access: <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream>.
9. Council Directive number 98/59 / EC of 07.20.1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. - [Electronic resource]. - Access: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31998L0059>.
10. On cleaning power: Law of Ukraine on September 16, 2014 // Supreme Council of Ukraine. - 2014. - №44. - Art. 2978.
11. Prevention of Corruption Law of Ukraine on October 14, 2014 // Supreme Council of Ukraine. - 2014. - № 49. - Art. 3186.
12. Kravchenko IM Grounds for dismissal, defined as the mismatch position or work / IM Kravchenko // Scientific Bulletin of Kherson University. - № 5. - Volume 1 - 2013. - P. 120-122.
13. On approval of Instruction on the procedure of labor books workers: Order of the Ministry of Labour of Ukraine on July 29, 1993 № 58. - [electronic resource]. - Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/card/z0110-93>.

14. On Prosecution: Law of Ukraine on October 14, 2014 // Supreme Council of Ukraine. - 2015. - № 2-3. - Art. 54.
15. On the Judicial System and Status of Judges: Law of Ukraine on July 7, 2010 // Supreme Council of Ukraine. - 2010. - № 41. - Art. 1468.
16. On Civil Service Law of Ukraine on December 28, 1993 // Supreme Council of Ukraine. - 1993. - № 52. - Art. 490.
17. On the police: Law of Ukraine on December 20th, 1990 // Supreme Council of Ukraine. - 1991. - № 4. - Art. 95.

*Рецензент: кандидат юридичних наук, доцент Сіроха Д.І.*

**УДК 349.2**

**Іншин М.І.,**  
завідувач кафедри трудового права та права  
соціального забезпечення  
Київського національного університету ім. Тараса Шевченка,  
доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України,  
заслужений юрист України

### **ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА НА ПІДПРИЄМСТВІ: ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ**

*Анотація. У статті висвітлено наукові підходи до проблеми професійної підготовки на підприємстві. Акцентовано увагу на такому аспекті професійної підготовки на підприємствах як підтвердження результатів неформального професійного навчання. Визначено авторські шляхи вдосконалення професійної підготовки на підприємстві.*

*Ключові слова: професійна підготовка, працівник, роботодавець, трудова функція, професійне навчання, розвиток персоналу.*

**Іншин Н.И.,**  
заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения  
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко,  
доктор юридических наук, профессор,  
член-корреспондент НАПрН Украины, заслуженный юрист Украины

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА НА ПРЕДПРИЯТИИ: ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

*Аннотация. В статье освещены научные подходы к проблеме профессиональной подготовки на предприятии. Акцентировано внимание на таком аспекте профессиональной подготовки на предприятиях как подтверждение результатов неформального профессионального обучения. Определены авторские пути совершенствования профессиональной подготовки на предприятии.*

*Ключевые слова: профессиональная подготовка, работник, работодатель, трудовая функция, профессиональное обучение, развитие персонала.*

**Inshyn M. I.**  
Doctor of Law, Professor, Honored Lawyer of Ukraine,  
Head of department of employment law and social security law  
Kyiv National Taras Shevchenko University,  
corresponding member NAPrN Ukraine

### **TRAINING AT ENTERPRISE: WAYS OF IMPROVEMENT**

*In the article investigated scientific approaches to training in the enterprise. The attention is paid on the aspect of training in enterprises as a confirmation of the results of informal training. Determined author's ways of improvement of training in the enterprise.*