

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.

There are following ways of improvement the training at the enterprise: 1) simplify licensing procedures through licensing contrast to prepare for certification of enterprise employees outside the licensed establishment; 2) the introduction of financial and non-financial incentives through tax exemptions and preferences administrative nature; 3) introduction of anticipating training and the introduction of state standards of education for the professions; 4) the introduction of legislation Institute of the contract for training as interbranch formation of labor and civil rights; 5) introduce legislation standards mandatory spending on training at a level that should encourage employers to its implementation; 6) the introduction of training of teachers and instructors necessarily determined on the basis of professional institutions that can provide it at a high level; 7) increase the qualification requirements for members of the Commission confirm the results of informal training and procedure of appointment of chairman and secretary; 8) expand the list of professions for which is held on the results of qualification of informal vocational training; 9) change in the payment procedure for verifying qualifications held by the results of informal training.

Keywords: training, employee, employer, work functions, training, personnel development.

Актуальність проблематики. Працівник високої кваліфікації є запорукою не лише належного та високо професійного виконання ним своїх трудових обов'язків, а і джерелом отримання стабільного і більш значного за обсягом прибутку від діяльності підприємства. Відповідно роботодавець прагне мати саме професійно підготовлених працівників, намагаючись знайти їх на ринку праці.

Даний аспект, правового регулювання трудових відносин незважаючи на те, що на перший погляд не відноситься до ключових складових трудового права, має все ж високий ступінь актуальності у сучасних правових реаліях, так як безпосередньо впливає на результат процесу поєднання засобів праці і трудових ресурсів, що створює додаткову вартість, які і є джерелом формування прибутку підприємства.

Ступінь наукової розробки проблеми. Питань професійної підготовки на підприємстві торкався у своїх працях цілий ряд науковців, серед яких В.Н. Артемова, С.Г. Білоус, А.Ю. Бондар, М.Д. Бойко, К. Бондарчук, О.А.Грішнова, С.Ф. Гуцу, Б.В. Деревянко, Т.Є. Кагановська, І.Я. Кисельов, К.М. Куркова, А.М. Лазаренко, Л.І. Лазор, О.Ф. Мельников, А.С. Маталін, О.С. Пашков, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.В. Сташевська, Н.С.Уржинська, А.М. Юшко. Проте динаміка розвитку суспільних відносин у цьому напрямку вимагає подальших досліджень з метою удосконалення існуючого рівня правового регулювання питань професійної підготовки на підприємстві.

Метою статті є розкриття специфіки професійної підготовки на підприємстві, а також висвітлення основних шляхів її вдосконалення.

Виклад матеріалу. Ефективність використання людських ресурсів виявляється у високопродуктивному використанні й розвитку матеріальних засобів виробництва, задоволенні потреб і очікувань клієнтів. Для досягнення таких результатів підприємство повинно бути укомплектоване відповідною чисельністю працівників, які володіють необхідним потенціалом, для яких створено необхідні умови, котрі сприяють підвищенню ефективності праці. На сьогоднішній день практика потребує від працівників результатів професійної освіти не тільки у вигляді отриманих знань, а й їхньої практичної готовності та здатності до вирішення завдань, як у типових, так і нестандартних ситуаціях професійного життя [1, с. 310].

Деталізація порядку професійної підготовки міститься в Положенні «Про професійне навчання кадрів на виробництві» [2], Постанові Кабінету Міністрів України «Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг» [3], Постанові Кабінету

Міністрів України «Про затвердження порядку підтвердження результатів неформального, професійного навчання осіб за робітничими професіями» [4], Порядку видачі та форм документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями [5], Переліку робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями [6] та деяких інших нормативно-правових актах.

Проте, всі вищевказані нормативно-правові акти в належній мірі не сприяють розвитку та поширенню професійної підготовки на підприємстві, так як діючі сьогодні нормативно-правові акти України не враховують усіх особливостей професійно-кваліфікаційного зростання, розвитку працюючих громадян, не передбачають заходів для стимулювання як роботодавців, так і найманих працівників до профнавчання та самоосвіти [7, с.98-122].

Дослідники даної проблематики вказують на цілий ряд проблем пов'язаних з професійною підготовкою та пропонують власні погляди на шляхи їх вирішення. Так, О.В. Сташевська вказує, що для покращення професійного навчання на виробництві в Україні необхідно: 1) спростити процедуру ліцензування підприємств, установ, організацій щодо надання освітніх послуг на виробництві через внесення змін та доповнень до відповідної нормативно-правової бази з надання освітніх послуг; 2) вдосконалити механізм фінансування шляхом розширення джерел фінансування: субсидій з державного, місцевих бюджетів, визначення можливостей й порядку пільгового оподаткування тощо; 3) розробити й затвердити в установленому порядку банк державних стандартів освіти за професіями, за якими здійснюється підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації на виробництві, визначити порядок її придбання; 4) законодавчо встановити норматив обов'язкових витрат для професійного навчання працівників на виробництві не нижче одного відсотка від загальних витрат на робочу силу та обов'язковість подання суб'єктами господарювання органам державної статистики даних за цим показником; 5) підвищувати кваліфікацію інструкторів, викладачів, які здійснюють професійне навчання персоналу [8, с. 206]. Запропоноване загалом є вагомим кроком уперед у професійній підготовці, проте питання викликає спрощення процедури ліцензування для щодо надання освітніх послуг на виробництві, так як відповідно до п. 5 Постанови Кабінету Міністрів України «Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг» [9] таке ліцензування передбачається лише у разі видачі документу державного зразка. Тобто авторка передбачає, що підприємства зможуть видавати документи державного зразка за спрощеною процедурою, що може призвести до значних зловживань з боку таких суб'єктів господарювання. В той же час можливим є підхід за яким таке ліцензування може бути взагалі відмінене проте атестація працівників буде проходити виключно в ліцензованих навчальних закладах, а не здійснюватись роботодавцем, що забезпечить належний рівень професійної підготовки.

Переходячи до пропозицій інших науковців, слід зазначити, що С.Г. Білоус акцентує увагу на таких важливих питаннях як законодавче регулювання договору про навчання, що укладається між працівником і роботодавцем та фінансуванні професійної підготовки. При цьому, з приводу першого з них існують думки, що такий

договір носить цивільно-правовий характер, як це зокрема позиціонує К. Бондарчук [10, с. 72], на відміну від якого С.Г. Білоус дотримується позиції, що даний договір має трудовий характер [11, с. 291], адже на його думку дані відносини пов'язані з виконанням трудових обов'язків і не можуть бути цивільно-правовими, а є трудовими і відповідно договір має регулюватися трудовим законодавством.

Стосовно фінансового аспекту професійної підготовки, то він є не менш важливим її законодавчого регулювання, адже без фінансових ресурсів, або відповідних стимулів підприємство навряд чи буде її проводити, або обмежиться формальностями передбаченими у законодавстві, без реального надання додаткових знань та привиття необхідних умінь і навичок працівникам.

Фінансові стимули для роботодавця є підчас більш важливими ніж навіть приписи законодавця, а тому його слід про стимулювати саме на законодавчому рівні. До таких перспективних стимулів зокрема можна віднести: 1) зменшення норми оподаткованого прибутку на суму витрат на професійну підготовку; 2) можливість здійснювати витрати на професійну підготовку, з врахуванням потреб підприємства, без встановлених обмежень щодо його розміру по відношенню до обороту або прибутку, за умови проведення такого навчання в офіційних ліцензованих навчальних закладах, або з залученням їх фахівців; 3) можливість зменшувати суми податку на доходи фізичних осіб на суми витрат на професійну підготовку, які працівник поніс самостійно або спільно з роботодавцем, без залученням механізму податкової знижки передбаченою статтею 166 Податкового кодексу України [12].

Важливою є і пропозиція А.М. Лазаренко, яка пропонує запровадити випереджаюче професійне навчання по затребуваних на ринку спеціальностях [13, с. 71], що безперечно більше стосується навчальних закладів. Проте, і підприємства можуть долучитися до процесу підготовки більш висококваліфікованих чи перепідготовки працівників на спеціальності більше потрібних їм. І відповідна норма має бути закріплена у чинному законодавстві.

Окрім всього вищевказаного важливо зосередити увагу і на такому аспекті професійної підготовки на підприємствах як підтвердження результатів неформального професійного навчання. В цьому, контексті найбільш проблемними питаннями є питання створення та прийняття рішень комісією з підтвердження, перелік робітничих професій за якими таке підтвердження може проводитися та договірні відносини щодо підтвердження.

Так, згідно п. 4 Порядку створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями [14] головою комісії призначається представник роботодавця - фахівець відповідної галузі виробництва чи сфери послуг, секретарем комісії - представник суб'єкта підтвердження. Членами комісії можуть бути працівники відповідної сфери діяльності, які мають стаж роботи не менше 5 років за відповідною професією (спеціалізацією), та рівень кваліфікації, не нижчий ніж рівень кваліфікації, на який претендує кандидат.

Стосовно переліку робітничих професій за якими може проводитися підтвердження результатів неформального професійного навчання, то Перелік робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями [15] встановлює лише три вида

таких професій (кухар, зварник, охоронник), що є явно недостатньо для потреб підприємств. Отже, даний перелік підлягає значному розширенню для включення до нього професій за якими також може проводитися атестація у даному порядку, що має бути узгоджений з фахівцями різних галузей виробництва та профільними державними органами.

З приводу договірних відносин щодо підтвердження результатів неформального професійного навчання то п. 10 Порядку підтвердження результатів неформального, професійного навчання осіб за робітничими професіями передбачає, що підтвердження кваліфікації здійснюється суб'єктом підтвердження згідно з договором, укладеним суб'єктом підтвердження з особою або роботодавцем.

Враховуючи все вищезазначене та спираючись на проведений аналіз законодавчого регулювання і пропозицій науковців щодо професійної підготовки на підприємстві можна визначити наступні шляхи її вдосконалення:

1) спрощення дозвільних процедур через відміну ліцензування для підготовки на підприємстві з атестацію працівників зовнішнім ліцензованим закладом; 2) запровадження фінансового та не фінансового стимулювання через систему податкових пільг та преференцій адміністративного характеру; 3) запровадження випереджаючої професійної підготовки та введення державних стандартів освіти за професіями; 4) введення у законодавство інституту договору на професійну підготовку, як міжгалузевого утворення трудового та цивільного права; 5) запровадження у законодавстві нормативів обов'язкових витрат на професійну підготовку на рівні, що має стимулювати роботодавців до її проведення; 6) введення підвищення кваліфікації викладачів і інструкторів в обов'язковому порядку на базі визначених професійних закладів, що можуть забезпечити його на високому рівні; 7) підвищення вимог до кваліфікації членів комісії з підтвердження результатів неформального професійного навчання та порядку призначення їх голови і секретаря; 8) розширення переліку професій за якими проводиться підтвердження кваліфікації за результатами неформального професійного навчання; 9) зміна порядку оплати за підтвердження кваліфікації, що проводиться за результатами неформального професійного навчання.

Список використаних джерел:

1. Ковальчук Н.О. Проблеми розвитку персоналу підприємства / Н.О. Ковальчук // Экономика Крыма. – 2013. – №1(42). – С. 310-315.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
4. Про професійне навчання кадрів на виробництві: Положення затверджене спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 р. № 127/151 // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>
5. Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.08.2007 р. № 1019 // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1019-2007-%D0%BF>
6. Про затвердження порядку підтвердження результатів неформального, професійного навчання осіб за робітничими професіями: Постанова Кабінету Міністрів України від від 15.05.2013р № 340 // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%BF>

7. Про затвердження Порядку видачі та форм документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями: Наказ Міністерства соціальної політики України від 17.07.2014р. № 477 // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0897-14>
8. 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 сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0005-14>
9. Звіт про НДР «Аналіз та оцінка показників якості життя працюючого населення» № держреєстрації 011V001879. – К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2011. – 162 с.
10. Сташевська О.В. Інституційні засади професійного навчання на виробництві / О.В. Сташевська // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013. – Випуск 3 (50). - Ч. 2. – С. 202-206.
11. Бондарчук К. Професійне навчання незайнятого населення (досвід зарубіжних країн) / К. Бондарчук // Соціальний захист. – 1999. – №4. – С. 67-74.
12. Білоус С.Г. правове регулювання професійної підготовки на підприємстві / С.Г. Білоус // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – Серія «ПРАВО». – 2011. – Випуск 17. – С. 89-92.
13. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
14. Лазаренко А.М. Проблеми правового регулювання професійної підготовки та перепідготовки працівників /А.М. Лазаренко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія «Право». – 2015. – Випуск 31. – С. 68-71.
15. Про затвердження Порядку створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями: Наказ Міністерства соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 16.12.2013р. № 875/1776 // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0004-14>

References:

1. Kovalchuk NO Problems of personnel / NO Kovalchuk // Economy Crimea. - 2013. - №1 (42). - P. 310-315.
2. Labour Code of Ukraine on December 10, 1971 № 322-VIII // Official site of the Verkhovna Rada of Ukraine [electronic resource]. - Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. On the professional development of employees: Law of Ukraine of 12.01.2012 № 4312-VI // Official site of the Verkhovna Rada of Ukraine [electronic resource]. - Access: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
4. The training of personnel at work: The provisions approved by the joint order of the Ministry of Labour and Social Policy of Ukraine and Ministry of Education and Science of Ukraine from 26.03.2001 g. № 127/151 // Official site of the Verkhovna Rada of Ukraine [electronic resource]. - Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>
5. On licensing of educational services: Cabinet of Ministers of Ukraine of 08.08.2007 p. № 1019 // Official site of the Verkhovna Rada of Ukraine [electronic resource]. - Access: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1019-2007-%D0%BF>
6. On approval of the confirmation of informal and vocational training for people working professions: Cabinet of Ministers of Ukraine from 15.05.2013r № 340 // Official site of the Verkhovna Rada of Ukraine [electronic resource]. - Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%BF>
7. On approval of the issuance of documents and forms of confirmation of non-formal vocational training for people working professions: Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine from 17.07.2014r. Number 477 // Official site of the Verkhovna Rada of Ukraine [electronic resource]. - Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0897-14>
8. On approving the list of working professions, on which the confirmation of informal vocational training for people working professions: Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine of 23.12.2013 № 886 // Official site of the Verkhovna Rada of Ukraine [electronic resource]. - Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0005-14>
9. Scientific report "Analysis and evaluation of the quality of life of the working population» № state registration 011V001879. - K. : Research Institute of Labor and Employment, 2011. - 162 p.
10. A.V. Stashevskiy Institutional Framework of vocational training in the production / AV Stashevskiy // Journal of Social and Economic Research. - 2013. - Issue 3 (50). - Part 2. - P. 202-206.

11. Bondarchuk C. Vocational training of unemployed people (foreign experience) / C. Bondarchuk // Social Protection. - 1999. - №4. - P. 67-74.
12. Belous SG regulation of vocational training in the enterprise / SG Belous // Scientific works of Kharkiv National Pedagogical University GSSkovoroda. - A series of "rights". - 2011. - Issue 17. - P. 89-92.
13. Tax Code of Ukraine on December 2, 2010 № 2755-VI [electronic resource] // Official site of the Verkhovna Rada of Ukraine. - Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
14. Lazarenko A.M. Problems of legal regulation of vocational training and retraining /A.M. Lazarenko // Scientific Bulletin of the Uzhgorod National University. - Series "Right." - 2015. - Issue 31. - P. 68-71.
15. On approval of the establishment of a commission to verify the results of informal vocational training for people working professions: Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine and Ministry of Education and Science of Ukraine from 16.12.2013r. № 875/1776 // The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine [electronic resource]. - Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0004-14>

Рецензент: доктор юридичних наук, професор Кінашук Л.Л.

УДК 349.2

Кацуба А.В.,

к.ю.н., депутат Харківської міської ради

ПРАВОВІ ІНСТИТУТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

У даній статті наведено авторську класифікацію правових інститутів трудового права. Проаналізовано кожен із цих інститутів. Досліджено позиції вчених щодо правових інститутів трудового права.

Ключові слова: трудове право, система трудового права, правові інститути, класифікація.

Кацуба А.В.,

к.ю.н., депутат Харківського городского совета

ПРАВОВЫЕ ИНСТИТУТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В данной статье приведено авторскую классификацию правовых институтов трудового права. Также, проанализировано каждый из этих институтов. Исследовано позиции ученых относительно правовых институтов трудового права.

Ключевые слова: трудовое право, система трудового права, правовые институты, классификация.

Katsuba A.V.,

Ph.D., deputy of Kharkiv City Council

LEGAL INSTITUTIONS OF LABOR LAW

In this article given the author's classification of legal institutions of labor law. Analyzed each of these institutions.

Concluded that legal institutions are crucial structural entities of labor rights, which are inherent certain legal rules that differ on the subject of regulation. Actually institutions and subinstitutions are the structural formation, which is the division of legal rules, defined by their unity and coherence predetermined internal organization of the labor law.

Scientists studied positions on legal institutions of labor law.

Keywords: labor law, labor law system, legal institutions, classification.

Актуальність проблематики. В науці трудового права і донині відсутні єдині підходи щодо обґрунтування, виокремлення складових частин системи трудового права на рівні окремих інститутів. Не має й спільної думки в доктрині відносно Загальної і Особливої частин системи трудового права, кожен дослідник має своє бачення з приводу їх змістовного наповнення. У зв'язку з викладеним вище, вивчення правових інститутів системи трудового права, на сьогодні, не втрачає своєї актуальності.