

О. М. Кримська

здобувач

Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
кафедра трудового, земельного і екологічного права
вул. Володимирська, 60, Київ, 01601, Україна

НЕДОЛІКИ СУЧАСНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАПЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКА

Стаття присвячена аналізу чинного законодавства України щодо недоліків сучасного правового регулювання забезпечення професійного зростання працівника (професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації на виробництві, з відривом від виробництва, атестації) через призму прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин.

Ключові слова: професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, професійне зростання.

Метою даного дослідження є аналіз чинного трудового законодавства щодо регулювання забезпечення професійного зростання працівника. Задача досягнення поставленої мети в процесі здійснення наукового пошуку передбачається виконати наступні завдання: розглянути особливості правового регулювання кожної форми забезпечення професійного зростання; розглянути особливості організації і проведення атестації працівника; виявити недоліки трудового законодавства. Вирішенню поставлених завдань сприятиме звернення до відповідних нормативно-правових актів, зокрема: Кодексу законів про працю України, Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, Постанови «Про порядок формування системи професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки вивільнюваних працівників і незайнятого населення», Закону України «Про зайнятість населення», Постанови «Про Концепцію професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення», Постанови «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва».

Питанням професійного зростання працівників приділяли увагу науковці різних галузей знань (зокрема, менеджменту, психології), а також фахівці з трудового права: І. Адова, З. В. Бевз, Ю. О. Бабіч, К. Дечев, М. О. Дрозач, А. С. Маталін, М. В. Нікітін, І. Погодіна, О. П. Одвербних, Г. А. Серова, В. А. Савченко, Т. А. Федотова, С. Шекшня, Л. Щербак та інші, однак жодного дослідження в розрізі визначення недоліків сучасного законодавства щодо забезпечення професійного зростання працівника здійснено досі не було. Викладене зумовлює новизну даної наукової роботи.

Актуальність теми обумовлена тим, що право на професійний розвиток є конституційним правом кожної людини, бо згідно з Конституцією

кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості [1]. Звідси проблема правового регулювання трудових відносин в цілому та проблема правового регулювання професійного зростання працівників потребують вивчення та вирішення, оскільки, з одного боку, якість трудових ресурсів країни сьогодні визначає конкурентоспроможність економіки будь-якої країни, а з іншого — якість захисту прав та інтересів працівників визначає рівень демократичності та соціальності держави, її становище на міжнародній арені.

Трудове законодавство України має безліч законодавчих невизначеностей, що, перш за все, викликано невідповідністю нормативних актів сучасним економічним умовам країни, бо вже протягом тривалого часу трудове законодавство України попри внесення до нього необхідних змін все одно не приведено у відповідність до сучасних вимог. Кодекс законів про працю України був введений в дію ще у 1972 році, але ж з того часу в країні відбулися значні зміни, які торкнулися не тільки державного устрою, політичної системи, а й суспільства в цілому.

Загальний нормативний акт, який регулює трудові відносини з професійного навчання працівників, на жаль, у нашій законодавчій системі відсутній, але вже є спроба щодо виправлення такого недоліку. У проекті Трудового кодексу України була зроблена спроба винесення відносин з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації до окремого розділу, а саме книги п'ятої «Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації». Крім того, в ст. 2 проекту ТК чітко зазначається, що кодекс регулює відносини також і з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації [2].

Правовідносини щодо професійної підготовки виникають у зв'язку з необхідністю підвищення кваліфікації (перепідготовки) працівників. Це відносини між працівником і роботодавцем. Суб'єкти цих відносин мають як права, так і обов'язки. Право працівника на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації відноситься до основних трудових прав громадян України і регулюється ст. 2 «Основні трудові права працівників» КЗпП України [3]. Таке право також передбачено у ст. 21 Проекту Трудового кодексу України [2]. Що ж стосується роботодавця, то на нього покладається обов'язок організувати індивідуальне, бригадне, курсове та інше навчання за рахунок підприємства. Такий обов'язок передбачений ст. 201 КЗпП України. Норма, аналогічна даній статті, у загальному вигляді міститься в п. 2 ст. 69 Господарського кодексу України. Він передбачає, що підприємство здійснює підготовку кваліфікованих працівників і посадовців, їх економічне та професійне навчання [4]. Але законодавство не має санкції за порушення свого обов'язку роботодавцем. Відповідальність роботодавця за таких обставин не встановлюється і Проектом Трудового кодексу України.

Таке становище дозволяє розглядати цю норму не як обов'язок роботодавця, а як його право. Якщо покарати за це неможливо, навіщо тоді

докладати зусилля та робити інвестиції у підвищення кадрового потенціалу підприємства, якщо легше за все періодично змінювати склад на більш досвідчених та ініціативних, креативних працівників. Це, на нашу думку, є дуже важливим упущенням у трудовому законодавстві України. Таке становище також тягне за собою порушення прав працівників на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Як працівник у такому випадку може себе захистити? В професійному зростанні працівника повинні бути зацікавлені обидві сторони відносин, бо від рівня кваліфікації кадрів підприємства залежить успіх не тільки окремого працівника, а і підприємства в цілому. Одне порушення законодавства завжди буде тягнути інше, тоді не можна говорити про забезпечення прав. Якщо власник підприємства не може створити гідні умови для реалізації працівником свого права на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації безпосередньо на виробництві, тоді він не повинен перешкоджати працівнику самостійному здійсненні такого права. На сьогодні є лише один вихід з такої ситуації, це договірні трудові відносини, а саме положення ст. 201 КЗпП України включати до колективного трудового договору, де відповідному праву працівника буде відповідати відповідний обов'язок роботодавця. За порушення пункту договору завжди є певні санкції. В такому випадку працівник буде захищений від свавілля власника підприємства.

Окрім того, незрозумілим є співвідношення ст. 201 КЗпП України із ч. 1 ст. 7 Закону «Про професійно-технічну освіту», яка зазначає, що «підприємства, установи, організації мають право здійснювати професійну підготовку працівників лише за умови одержання ліцензії» [5]. Як в такому випадку роботодавець, підприємство якого не має відповідної ліцензії, повинен реалізувати право працівника на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації безпосередньо на виробництві, не укладаючи при цьому договорів з освітніми установами про проходження професійної підготовки? Положення вказаних законодавчих актів треба привести у відповідність.

У Проекті Трудового кодексу України в ст. 323 встановлено, що у випадках, передбачених трудовим законодавством, роботодавець зобов'язаний забезпечити підвищення кваліфікації працівників. В інших випадках роботодавець забезпечує підвищення кваліфікації працівників відповідно до власних потреб [2]. Але дана норма чомусь не роз'яснює того, у яких саме випадках роботодавець зобов'язаний забезпечити підвищення кваліфікації працівників. Цією невизначеністю може скористатися роботодавець, тому, на нашу думку, треба визначити, що саме треба відносити до таких випадків.

Особи, які направляються на навчання, повинні бути попередньо ознайомлені з вимогами до роботи за професією, з умовами та оплатою праці, правилами внутрішнього трудового розпорядку і охорони праці, санітарними нормами та правилами, виробничими інструкціями, можливістю подальшого підвищення кваліфікації і професійного зростання [6]. Отже, на наш погляд, всі перелічені вимоги можна вважати правами працівників та обов'язком роботодавця. Але ж будь-яке право повинно мати механізм

захисту, а будь-який обов'язок повинен мати механізм відповідальності за його невиконання. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві встановлює лише порядок направлення на навчання працівників, але не визначає наслідки порушення такого порядку. Така постановка питання надає роботодавцю можливість виконання цього обов'язку формально. Для захисту у цьому випадку права працівника бути ознайомленим з умовами професійного навчання потрібно все це включити до трудового договору або до договору про учнівство.

Треба також зазначити, що працівники, які проходять перепідготовку на курсах цільового призначення, метою яких є освоєння нового виробництва (вивчення нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, послуг, сучасних технологічних процесів, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, технічної документації, ефективних методів організації праці, питань економіки, законодавчих та нормативно-правових актів тощо), мають право в цей період отримувати доплату до попереднього середнього заробітку на строк до шести місяців. Таке положення міститься у ст. 113 КЗпП України. Але не існує жодного нормативного документу, який би роз'яснював, у якому саме розмірі здійснюється ця доплата. Ані Кодекс законів про працю, ані Закон України «Про оплату праці» не пояснюють, як треба проводити розрахунок такої доплати. Проте саме Законом України «Про оплату праці» встановлюється, що гарантії для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, а також гарантії при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей, встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України [7]. Відсутність норми, яка б визначала розмір такої доплати, надає можливість власнику підприємства уникати надання такої гарантії працівникам, що тягне за собою порушення прав працівника. Знов-таки виходом з цієї ситуації може стати розширення меж договірних відносин між працівником та роботодавцем, де повинні бути обумовлені всі передбачені законодавством гарантії, пільги та доплати.

Роботодавець зобов'язаний створити всі необхідні умови суміщення праці з навчанням. Законом встановлений обов'язок роботодавця щодо створення умов для професійного навчання, а відповідальність за невиконання цього обов'язку нічим не регулюється. Єдине у цьому випадку, що захищає права працівника на гідні умови в процесі навчання, це гарантія того, що у такому випадку роботодавцем буде врахована специфіка таких трудових відносин. Отже, якщо роботодавець бажає відправити працівника до відрядження у дні, коли у нього повинні відбутися заняття, працівник має змогу відмовитися без настання для нього певних санкцій, бо це не буде вважатися порушенням трудової дисципліни та трудового розпорядку. А з боку роботодавця це буде порушенням вимог трудового законодавства. Крім того, правило статті є підставою для врегулювання питань суміщення праці з навчанням у колективних договорах.

Аналіз діючих нормативно-правових актів, які регулюють організацію та проведення атестації, з позиції захисту прав роботодавців і працівників

показав, що законодавство України з цього питання також має недоліки. Перш за все, це стосується відсутності єдиного нормативного документу про атестацію, що створює безліч ускладнень та породжує невизначеність щодо правильності підготовки й проведення атестації працівників, щодо формування атестаційних комісій, складнощі при оцінці того, хто саме або що саме підлягає атестації, її наслідків. На наш погляд, повинен бути єдиний нормативний документ про проведення атестації, де були б зібрані всі нормативні акти, що регламентують дану процедуру, чи документ, який би визначав основні положення проведення атестації, або Кодекс Законів про працю повинен містити норми, які б визначали та регулювали порядок проведення атестації, бо КЗпП – головний нормативно-правовий акт, що регулює трудові відносини. У зв'язку з цим, на наш погляд, включення до Проекту Трудового кодексу України загальної норми про порядок проведення атестації є правильним і виправданим. Крім того, основоположний нормативно-правовий акт, який встановлює порядок атестації, на нашу думку, дещо застарів, бо до тепер не приведений до відповідності з сучасними економічними умовами. Таким актом є постанова Ради Міністрів СРСР «Про проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств і організацій промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту і зв'язку» від 27 липня 1973 року № 531. Дія цієї постанови розповсюджується також на підприємства і організації зокрема таких галузей, як торгівля і геологія.

Незрозумілим залишається питання, чим є проходження атестації – обов'язком чи правом працівника, а також чи є відповідальність за невиконання такого обов'язку. Так, взагалі будь-який працівник за рішенням роботодавця може потрапити до категорії працівників, які мають пройти атестацію. У законодавстві України немає заходів щодо обмежень, які б звільняли працівників від проходження атестації. Винятком є тільки працівники, що перебувають на займаній посаді менше ніж один рік, вагітні жінки та жінки, що мають дітей віком до одного року. Однак вони можуть пройти атестацію за власним бажанням. Нормативно-правові акти з атестації та КЗпП України не передбачають відповідальності за відмову та небажання проходити атестацію.

Якщо розглядати проходження атестації з позиції обов'язку, тоді, на нашу думку, невиконання обов'язку може стати підставою для звільнення працівника, бо однією з найпоширеніших підстав для звільнення працівника є його невідповідність посаді, яку він обіймає, чи роботі, яку виконує. Роботодавець в такому випадку може сприйняти відмову як небажання працівника підвищувати свою кваліфікацію, тобто відсутність професійного розвитку та, як наслідок, професійного зростання. Чому роботодавець повинен сплачувати заробітну плату некваліфікованому працівнику, коли на ринку праці може знайти професійно розвинену особу, яка на високому рівні буде виконувати свої професійні обов'язки? Головним визначальним елементом ринку праці є висококваліфікованість працівників. Проте слід враховувати, що рішення про звільнення за таких обставин має бути законодавчо обґрунтованим. На нашу думку, у такому випадку слід застосо-

увати п. 2 ст. 40 КЗпП України, згідно якого трудовий договір може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом у випадку виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації [3]. Крім того, атестацію працівника можуть провести за його відсутності, у разі його неявки до атестаційної комісії.

Якщо розглядати проходження атестації з позиції права працівника, то відмова від її проходження вже не може розглядатися як привід для звільнення (розірвання трудового договору). У такому випадку будуть захищені права працівника, а не права роботодавця. Така невизначеність та розбіжність у трактуванні законодавства про атестацію може привести до виникнення трудового спору. Отже, для запобігання трудових спорів при підписанні трудового договору треба чіткіше визначати всі права та обов'язки сторін трудових відносин.

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що механізм захисту прав суб'єктів трудових правовідносин з професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та атестації і механізм відповідальності за порушення своїх обов'язків цими суб'єктами відносин не має чіткого правового вираження в нормативно-правових актах, що може призвести до виникнення трудових спорів (конфліктів). Невиконання роботодавцем покладених на нього законодавством обов'язків щодо організації та проведення професійного навчання працівників тягне за собою порушення права працівника на професійний розвиток, завдяки якому працівник позбавляється перспективи професійного зростання. Невиконання працівником своїх трудових обов'язків також може спричинити безліч ускладнень на виробництві та, як наслідок, може призвести до спричинення роботодавцеві збитків. Тому доцільним вважається приведення трудового законодавства до відповідності сучасним економічним умовам.

Література

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] : Офіційний веб-сайт. — Режим доступу: http://www.kadrovik01.com.ua/images/forms/proekt_tk.doc
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — 17 груд. — Додаток до № 50.
4. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 18; № 19–20; № 21–22. — Ст. 144.
5. Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 р. № 103/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 32. — Ст. 215.
6. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України й Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року № 127/151.
7. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — №17. — Ст. 121.

О. М. Крымская

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко,
кафедра трудового, земельного и экологического права
ул. Владимирская, 60, Киев, 01601, Украина

**НЕДОСТАТКИ СОВРЕМЕННОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА РАБОТНИКА**

Резюме

Статья посвящена анализу действующего законодательства Украины относительно недостатков современного правового регулирования обеспечения профессионального роста работника (профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации на производстве, с отрывом от производства, аттестации) через призму прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, профессиональный рост.

O. M. Crymskaya

Kyiv Taras Shevchenko National University,
The Department of Labour, Land and Environmental Law
Vladimirskaja str., 60, Kiev, 01601, Ukraine

**LACKS OF MODERN LEGAL ADJUSTING OF PROVIDING
OF PROFESSIONAL INCREASE OF WORKER**

Summary

Articles are sanctified to the analysis of current legislation of Ukraine in relation to the lacks of the modern legal adjusting of providing of professional increase of worker (professional preparation, retraining, in-plant training on a production, with tearing away from a production, attestation) through the prism of rights and duties of subjects of labour legal relationships.

Key words: professional preparation, retraining, in-plant training professional increase.