

С.Г. Білоус

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ  
ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ  
НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**Анотація.** У статті проаналізовано окремі питання правового регулювання професійної підготовки на виробництві в Україні, зокрема укладення договору про навчання на підприємстві.

**Ключові слова:** професійне навчання, професійний розвиток, договір про навчання на підприємстві.

**Аннотация.** В статье проанализированы отдельные вопросы правового регулирования профессиональной подготовки на производстве в Украине, непосредственно заключения договора о обучении на предприятии.

**Ключевые слова:** профессиональное обучение, профессиональное развитие, договор о обучении на предприятии.

**Abstract.** The article analyzes some certain problems of legal regulation of professional training in industries in Ukraine, including entry into enterprise training agreement.

**Key words:** professional education, professional development, including entry into enterprise training agreement.

Необхідною умовою економічного розвитку та зростання ефективності і обсягів виробництва є наявність кваліфікованих працівників, здатних професійно вирішувати поставлені перед ними виробничі завдання. Тому питання підготовки працівників на виробництві набуває особливої актуальності.

Дослідженням зазначеної теми займалися О. С. Пашков, І. Я. Кисельов, К. Бондарчук, А. М. Юшко, О. А. Грішнова.

Метою статті є дослідження укладення договору про навчання на виробництві в Україні.

Регулюванню професійної підготовки присвячено ряд нормативно-правових актів, серед яких ст. 201–203 КЗпП, Положення про організацію навчально-виробничого

процесу, Положення про професійне навчання кадрів на виробництві. Новим кроком у регулюванні організації навчального процесу безпосередньо на виробництві є прийняття 12 січня 2012 року Закону України «Про професійний розвиток працівників». Законодавчим актом визначено правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників, конкретизовано порядок проведення атестації працівників, а також їх сертифікації. Враховуючи важливість соціального партнерства у сфері підвищення якості підготовки працівників, також передбачено участь професійних спілок, організацій роботодавців, інших громадських організацій у забезпеченні професійного розвитку персоналу на виробництві.

Слід зазначити, що незважаючи на те, що трудове законодавство і раніше оперувало поняттям «професійне навчання», цей термін лише зараз визначено на законодавчому рівні. Професійне навчання працівників – це процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва. Виходячи зі змісту цього поняття, суть професійного навчання полягає в тому, щоб підвищувати якість професійного складу працівників підприємства, організації чи установи, формувати в них високий професіоналізм, майстерність, сучасне економічне мислення, вміння працювати в нових економічних умовах і забезпечувати на цій основі високу продуктивну працю й ефективну зайнятість.

Професійне навчання на виробництві поділяється на формальне та неформальне. Формальним професійним навчанням працівників є набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка. Неформальним професійним навчанням працівників є набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання. Слід зазначити, що підготовка працівників на виробництві має певні переваги, оскільки проходить безпосередньо на робочому місці, орієнтована на освоєння конкретного трудового процесу.

Для врегулювання питань, пов'язаних з підготовкою працівників на виробництві і реалізації права на професійну підготовку, між роботодавцем і особою, яка буде навчатися, укладається договір про навчання. Такий договір може бути укладений роботодавцем як з потенційним кандидатом на посаду, так і зі співробітником підприємства. В договорі повинно міститися: найменування сторін; вказівка на конкретну професію, спеціальність, кваліфікацію, що здобувається учнем; строк навчання; розмір оплати в період навчання, обов'язок роботодавця забезпечити можливість навчання відповідно до договору; обов'язок працівника пройти навчання та опрацювати за трудовим договором протягом терміну, встановленого в договорі. Укладаючи такий договір роботодавець вступає у відносини з професійного навчання, які безпосередньо пов'язані з трудовими відносинами. А. М. Юшко вважає, що

регулювання виниклих відносин повинно здійснюватися нормами трудового права. Існує й інша думка, зокрема К. Бондарчук вважає, що такий договір є цивільно-правовим [3].

Необхідно зазначити, що на осіб, які навчаються на виробництві розповсюджуються трудове законодавство, включаючи законодавство про охорону праці, також відносини, які стосуються професійної підготовки є складовою предмету трудового права, тому не можуть бути цивільно-правовими. Доцільним є закріплення визначення договору про навчання на виробництві на законодавчому рівні.

Безперечно, професійне навчання є позитивним процесом. Для працівника – це професійне зростання, для роботодавця – це зростання продуктивності праці, норм виробітку, підвищення якості продукції, зниження рівня травматизму, для держави – це зростання конкурентоспроможності виробленої продукції чи надання послуг на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Але реалії сьогодення полягають у тому, що довгий час професійна підготовка в Україні не була орієнтована на потреби роботодавців. Тому важливим є соціальне партнерство в організації професійного навчання на виробництві. Прикладом успішного використання механізму соціального партнерства є ЗАТ «Ново-Краматорський завод» (Донецька область), який постійно здійснює інвестування у розвиток професійного навчання. Для забезпечення потреб заводу у кваліфікованих працівниках створені та функціонують навчальні центри, крім того реалізовано ряд цільових програм, зокрема за участю навчальних закладів. Впроваджено кредитно-модульну систему професійного розвитку молодих спеціалістів, за якою три дні студенти навчаються, два дні працюють на верстатах у виробничих цехах, а один день навчаються у спеціалізованих класах підприємства [4]. Зазначена система розвитку працівників є достатньо новим етапом, що має реальні шанси дійти до світових стандартів.

Важливим моментом є також фінансова сторона професійної підготовки. Згідно з Законом України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 року, фінансування професійного розвитку працівників повинно здійснюватись роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел. Для того, щоб роботодавці охоче вкладали кошти в професійне навчання, держава повинна розробити пільги для роботодавців, як це практикується за кордоном. Тому, в розробленні підходів до професійного навчання важливим є сприйняття зарубіжного досвіду. У Японії розвиток персоналу є пріоритетним напрямом розвитку виробництва і користується державною підтримкою. У Німеччині, відповідно до базової структури фінансування професійного навчання, компанії, що здійснюють навчання, беруть на себе витрати на професійний розвиток працюючого населення, а держава несе витрати на навчання у професійних училищах.

Вирішення зазначених проблем вимагає формування та подальшого удосконалення системи професійного розвитку працівників на виробництві, приведення її у відповідність до вимог сьогодення, посилення державної підтримки підприємств у цій сфері.

### Література

1. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві. Затверджене Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року, № 121/151/ Офіційний вісник України від 27.04.2001 р. – С. 175; 2. Положення про організацію навчально-виробничого процесу Затверджене Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 27 грудня 2006 року, № 500/861/ Офіційний вісник України від 29.01.07 р., №4. – Ст. 90; 3. Бондарчук К. Професійне навчання незайнятого населення (досвід зарубіжних країн) / К. Бондарчук // Соціальний захист-1999. – №4. – Ст. 67–74; 4. Рекомендації щодо організації та проведення професійно навчання працівників підприємств на основі андрогогічних принципів. Проект «Розвиток системи професійного навчання на робочому місці». – Державне підприємство «Український науково-методичний центр професійного розвитку. – К.: 2007; 5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: «Знання» 2001. – С. 254.