

УДК 349.2

С. Г. Білоус

**ВІДНОСИНИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
КАДРІВ НА ВИРОБНИЦТВІ**

Анотація. Стаття присвячена дослідженню сутності відносин професійної підготовки кадрів на виробництві. Проаналізовано сучасний стан законодавства з досліджуваної теми та основні наукові позиції.

Ключові слова: професійна підготовка; система підготовки кадрів; трудовий договір з умовою щодо проходження професійної підготовки; перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Аннотация. Статья посвящена исследованию отношений профессиональной подготовки кадров на производстве. Проведен анализ современного законодательства по исследуемой теме и основные научные позиции.

Ключевые слова: профессиональная подготовка; система подготовки кадров; трудовой договор с условием о прохождении профессиональной подготовки кадров; переподготовки и повышения квалификации.

Abstract. The article deals with the legal nature of the relationship of training in the workplace. The analysis of modern legislation on the subject in question and fundamental scientific positions.

Key words: professional education; training system; employment contract with the condition of apprenticeship training; retraining and advanced training.

На сучасному етапі розвитку виробництва потреба у висококваліфікованих працівниках набуває особливого значення. Це потребує не тільки приведення системи підготовки кадрів у відповідність до потреб економіки країни, а й удосконалення форм стимулювання громадян до оволодіння робітничими професіями. З цього приводу О.С. Пашков свого часу писав, що людина завжди була і залишається головним фактором розвитку виробництва. Ніякі зміни в техніці або технології виробництва не можуть зменшити значення людей, знецінити їх працю та досвід, витіснити людину зі сфери виробництва [1, с. 124–124].

Однією із форм реалізації вищезазначених задач є учнівство.

Як спосіб передачі професійних знань та вмій у процесі трудової діяльності учнівство бере свій початок ще в Стародавньому світі, воно було розповсюдженим явищем, хоча і не мало правової регламентації. Ще Л.С. Таль відмітив той факт, що до 14 сторіччя немає згадувань в джерелах про ремісників-працівників, а йде мова тільки про майстрів та учнів. Таким чином, учнівство стало не тільки основою трудових знань і навиків, але й здійснило величезний вплив на всю систему промислового виробництва, яке формувалося. Її перші підприємства мали свої корні в сімейно-патріархальному союзі, в який входили і учні [2, с. 3–4]. З плином часу відносини між майстром та учнем змінювалися та набирали правової форми. Н.Г. Александров звертає увагу на те, що правовідносини між майстром та учнем є історично першою правовою формою суспільно-трудова відносин [3, с. 25–26].

Дослідженням окремих питань правового регулювання системи учнівства як однієї із форм професійної підготовки займалися такі вчені: О.С. Пашков, І.Я. Кисельов, Л.С. Таль, Н.Г. Александров, О.В. Смірнов, Н.Б. Болотіна та інші.

Щодо сучасного стану правового регулювання професійної підготовки звернемо увагу на міжнародно-правові стандарти професійної підготовки, які містяться у Конвенції МОП №142 та Рекомендації №150 «Про професійну орієнтацію і професійну підготовку у сфері розвитку людських ресурсів». Національне законодавство в регулюванні відносин професійного навчання, зокрема на виробництві динамічно розвивається. Великим кроком було прийняття 12 січня 2012 року Закону України «Про професійний розвиток працівників», Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року, який набирає чинності з 01.01.2013 року, та внесення до проекту Трудового Кодексу України розділу під назвою «Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації».

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 [10]. Головною метою професійного навчання є підготовка працівника до професійної діяльності відповідно до його здібностей та покликань, що забезпечить відповідний рівень кваліфікації та конкурентоспроможність працівника.

Аналізуючи законодавство, необхідно підкреслити, що система професійного навчання згідно з ч. 2 ст. 34 Закону України «Про зайнятість населення», охоплює:

- 1) осіб, які проходять первинну професійну підготовку в навчальних закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців;
- 2) працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності;
- 3) безробітних, які шукають роботу і потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації [4].

Згідно з п. 7 ст. 41 Закону України «Про освіту» та ч. 2 ст. 3 Закону України «Про професійно-технічну освіту», громадяни можуть одержати професію, підвищити кваліфікацію, пройти перепідготовку безпосередньо на виробництві [5]. В ч. 1, 2 ст. 6 Закону України «Про професійний розвиток працівників» зазначено, що організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням власної господарської потреби або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства [6].

Відносини, які виникають у процесі виробничого навчання, регулюються трудовим законодавством, входять до предмета трудового права та мають свою специфіку. Для проходження курсу навчання та для реалізації права на професійну

підготовку необхідним є укладення між роботодавцем і працівником договору, який в науці трудового права отримав назву «учнівський договір». У діючому Кодексі законів про працю поняття такого договору відсутнє, але враховуючи необхідність правової регламентації учнівського договору, Проект Трудового Кодексу визначає учнівський договір як «трудоий договір з умовою щодо проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації» (стаття 317). А умова щодо проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації може погоджуватися роботодавцем і працівником як під час укладення трудового договору, так і протягом дії цього договору.

У науці трудового права зустрічається декілька позицій, що стосуються правової природи відносин, які виникають при укладенні учнівського договору. Першої позиції притримувались А.Е. Пашерсник, Н.Г. Александров, Ю.П. Орловський, В.М. Догадов, визначаючи учнівський договір різновидом трудового, за яким працівник, виконуючи свої основні трудові обов'язки, бере на себе ще й обов'язок оволодіти певною спеціальністю в процесі виконання трудової функції, протягом визначеного терміну. З цього приводу своєрідний погляд мав К.М. Варшавський. Він вважав, що при учнівстві основні обов'язки сторін за трудовим договором – забезпечення робочою силою та виплата винагороди, ускладнена ще обов'язком наймача навчати робітничій професії [7, с. 141].

Також існує і протилежна точка зору таких вчених: О.С. Пашкова, О.В. Смірнова, яка базується на тому, що учнівський договір є самостійним договором, а відносини з учнівства складають окрему групу суспільних відносин, що регулюються трудовим правом. На думку О.С. Пашкова, навчальні правовідносини містять у собі елементи трудових і з накопиченням знань починають домінувати елементи останніх, які по завершенні навчання повністю витісняють навчальні правовідносини. Юридичним фактом, який перетворює учнівські правовідносини на трудові, є отримання кваліфікації і перехід на самостійну роботу за отриманою спеціальністю [1, с. 124–125].

О.В. Смірнов свою позицію обґрунтував тим, що обов'язки учня значно відрізняються від обов'язків працівника, а учнівський договір є формою реалізації права на освіту і тому не може визвати до життя трудові правовідносини [8, 209].

На мій погляд, відносини професійної підготовки кадрів на виробництві мають подвійну сутність, оскільки в них поєднується праця і навчання. Працівник реалізуючи право на освіту, яке направлене на повний та всебічний розвиток можливостей, реалізовує право на працю.

Тому вважаю, що зв'язок учнівських відносин з трудовими очевидний і зумовлений тим, що:

- 1) на працівників у період навчання розповсюджується трудове законодавство;
- 2) особа, яка проходить навчання на виробництві, зараховується до штату та входить до трудового колективу;

- 3) навчання проходить у процесі виконання трудової функції;
- 4) за виконану в процесі навчання роботу працівник отримує винагороду у вигляді заробітної плати, хоча вона і не залежить від кількості та якості затрачених зусиль;
- 5) у процесі навчання працівники підпорядковані внутрішньому трудовому розпорядку.

Отже, змістом відносин підготовки кадрів на виробництві є обов'язок працівника, який проходить навчання оволодіти певною спеціальністю, підпорядковуючись при цьому правилам внутрішнього розпорядку, і обов'язок роботодавця здійснити заходи щодо організації навчання, оплачувати час навчання в установленому розмірі, забезпечити роботою, дотримуватись трудового законодавства. Законодавство у сфері професійної підготовки на виробництві стрімко розвивається, але ще багато важливих питань залишаються поза правовою регламентацією. Закріплення на законодавчому рівні положень щодо професійної підготовки працівників на виробництві забезпечить стимулювання громадян до оволодіння робітничими професіями, що у свою чергу підвищить зайнятість населення.

Література

1. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л., 1966. – С. 124–125;
2. Таль Л.С. Очерки промышленного права. – М.: 1916. – С. 3–4;
3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: 1948. – С. 25–26;
4. Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року, Офіційний вісник України від 09.11.2012, № 83;
5. Закон України «Про освіту» від 23 травня 1991 року, Відомості ВР УРСР від 20.08.1991 р., № 34, стаття 451;
6. Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року, Офіційний вісник України від 19.03.1998 р., № 9, с. 3, стаття 319, код акту 4931/199;
7. Варшавський К.М. Практический словарь по трудовому праву. – М.: 1927. – С. 141;
8. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. – М: Юрид. лит., 1964. – 209 с.;
9. Орловский Ю.П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. – М., 1966;
10. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року, Офіційний вісник України від 17.02.2012, № 11, с. 12, стаття 395, код акту 60334/2012;
11. Проект Трудового Кодексу України [Електронний ресурс] // Верховна Рада України – 2012. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947.