

УДК 349.2

**ЛАЗАРЕНКО А.**, кандидат юридичних наук, доцент кафедри правових дисциплін Навчально-наукового інституту історії, етнології та правознавства імені О.М.Лазаревського Чернігівського державного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка

## ВИДИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

***Анотація.** Про аналіз сутності професійного навчання. Виокремлюються його види. Розкриваються їх особливості. Встановлюються відмінності між окремими видами професійного навчання. Досліджуються практичні проблеми правового регулювання професійного навчання.*

***Ключові слова:** професійне навчання, учнівський договір, стажування, стажер, практикант, формальне професійне навчання, неформальне професійне навчання.*

***Аннотация.** В статье анализируется сущность профессионального обучения. Выделяются его виды. Раскрываются их особенности. Устанавливаются отличия между отдельными видами профессионального обучения. Исследуются практические проблемы правового регулирования профессионального обучения.*

***Ключевые слова:** профессиональное обучение, ученический договор, стажирование, стажер, практикант, формальное профессиональное обучение, неформальное профессиональное обучение.*

***Summary.** The article author analyzes the nature of professional training, points out its different types and details their features. The author shows the differences between different types of professional training and studies the practical problems of practical training legal regulation.*

***Keywords:** professional training, student's contract, practical training, trainee, formal professional training, informal professional training.*

**Постановка проблеми.** Відносини в сфері професійного навчання завжди викликали інтерес як серед роботодавців і працівників, так і держави та суспільства в цілому. Така зацікавленість обумовлена світовою тенденцією щодо підвищення значущості освіти як важливого фактора розвитку суспільства. Актуальність дослідження проблем професійного навчання працівників обумовлюється ще й тим, що поява нових технологій стрімко зростає, внаслідок чого отримана працівником освіта вже не затребувана на ринку праці. Зазначене викликає ситуації, коли значна кількість людей змушена виконувати роботу, до якої вони не мають схильності, яка не відповідає їх освіті, кваліфікації, спеціальності.

**Стан дослідження.** Питанням професійного навчання були присвячені наукові роботи К.А. Абжанова, В.С. Андрєєва, Н.Б. Болотіної, К.М. Гусова, Ю.П. Орловського, А.Ю. Пашерстника, О.С. Пашкова, В.Г. Ротаня, О.В. Смирнова, К.П. Уржинського, Г.І. Чанишевої, П.І. Жигалкіна, О.С. Щукіна та деяких інших учених.

**Метою статті** є встановлення сутності, видів професійного навчання, аналіз практики їх застосування.

**Виклад основного матеріалу.** Поняття “професійне навчання” розкривається в Рекомендації МОТ 1950 р. № 88. Згідно з підп. “а” п. 1 ст. 1 цих Рекомендацій професійне навчання означає будь-який вид учбової підготовки, який дає можливість набути чи розвинути знання й майстерність технічного або професійного характеру або необхідні для виконання функцій молодшого керівного персоналу незалежно від того, викладаються вони на підприємстві чи за його межами, включаючи перекваліфікацію [1].

Відповідно ж до п. 1 ст. 34 Закону України “Про зайнятість населення” професійне навчання – набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці. У вказаному визначенні окреслюється більш широке коло осіб, які мають можливість реалізувати своє право на професійне навчання.

Професійне навчання можна поділити на види. В основу такого поділу слід покласти: місце проведення, суб’єктний склад, спосіб організації і характер його визначеності. Така класифікація, на нашу думку, дозволить розкрити правову природу професійного навчання.

Відповідно до ч. 2 ст. 34 Закону України “Про зайнятість населення”, система професійного навчання охоплює: осіб, які проходять первинну професійну підготовку в навчальних закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців; працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності; безробітних, які шукають роботу і потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації [2]. Виходячи з цього, за місцем проведення професійного навчання можна виділити навчання: на робочому місці впродовж трудової діяльності; поза робочим місцем (здійснюється навчальними закладами та іншими установами, які забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців). Згадана система також конкретизує коло осіб, яким гарантується професійне навчання на законодавчому рівні. Тому за суб’єктом критерієм можна виділити: осіб, які проходять професійну підготовку в навчальних закладах; працівників, які здійснюють професійне навчання впродовж трудової діяльності; безробітні, які шукають роботу і потребують первинної професійної підготовки.

Організація професійного навчання може здійснюватись різноманітними способами, але, на нашу думку, слід зупинитися на тих, які є найбільш поширеними на практиці. Зокрема це: учнівський договір, договір про стажування.

Так, відповідно до ст. 201 КЗпП України для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або уповноважений ним орган організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи [3]. Формально йдеться про учнівський договір. Для визначення ступеня ефективності застосування такого договору проаналізуємо його правову природу. Такий вид суспільних відносин, як учнівство, відомий трудовому праву досить давно. У КЗпП 1922 р. містилася гл. XII “Про учнівство”, у КЗпП 1971 р. – декілька статей у гл. XIII “Пільги для робітників і службовців, які суміщають роботу з навчанням”. Однак терміни “учнівський”, “учень” рідко зустрічаються в трудовому законодавстві України, на відміну від російського, де законодавчо закріплено учнівський договір як правову форму, що опосередковує відносини учнівства (йому відведена окрема глава). Учнівський договір – особливий вид трудового договору в сфері праці й підготовки до праці. Він оформляє відносини, безпосередньо пов’язані з відносинами з професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників [4, с. 546].

Правова природа учнівського договору тривалий час була предметом дискусії. З одного боку, він розглядається як самостійний правочин, див. [5, с. 83; 6, с. 57, 58; 7, с. 74; 8, с. 158], з другого, – виступає доповненням до трудового договору [4, с. 546]. Цікавою, на нашу думку, є позиція російського законодавця, згідно з якою учнівський договір є додатковим до трудового (ч. 2 ст. 198 ТК РФ).

За цією статтею розрізняються наступні види учнівського договору: з особою, яка шукає роботу; з працівником відповідного підприємства, з якими укладається учнівський договір щодо отримання освіти без відриву або з відривом від роботи.

І.Я. Кисельов справедливо зауважує: “У переважній більшості зарубіжних країн правовідносини виробничого учнівства завжди містять ознаки трудового договору, оскільки це діяльність за винагороду, підкорення розпорядку підприємства. ... Саме акти трудового права визначають зміст договору виробничого учнівства, його форму, строк, права і обов’язки сторін, порядок укладання, зміни, розірвання... У всіх випадках договір виробничого учнівства не виключається зі сфери дії трудового права, хоча й визнається його специфіка” [9, с. 170-171].

Повністю погоджуємося з твердженням О.С. Щукіна, про те, що учнівський договір – самостійний договір про працю, який за наявності відповідних умов трансформується у власне трудовий договір. Трансформація, на його думку, полягає в зміні обсягу прав і обов’язків сторін учнівського договору [10, с. 215]. Такий вид договору має бути законодавчо закріплений з урахуванням його специфіки.

Порядок укладання договору про стажування, на відміну від учнівського, регламентований Законом України “Про зайнятість населення”. Згідно ст. 29 вказаного Закону, студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем “кваліфікований робітник”, “молодший спеціаліст”, “бакалавр”, “спеціаліст” та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час [2].

Слід звернути увагу на обґрунтовані зауваження з боку фахівців відділу соціальної політики, які відзначають, що в Законі “Про зайнятість населення” відсутній механізм проходження стажування, не встановлено, як стажування впливає на працевлаштування молоді. Такі недоліки, на їх думку, можуть призвести до створення тимчасових неоплачуваних робочих місць (наприклад, роботодавець, наймаючи людину нібито “для стажування”, отримує можливість не сплачувати заробітну плату). Як свідчить досвід Казахстану, відсутність чітких механізмів захисту стажерів відкриває шлях до зловживань із боку роботодавців. Непоодинокими є випадки, коли випускники вищих навчальних закладів в якості стажерів працюють протягом установленого законодавством строку без оплати праці, після чого опиняються за межами підприємства, установи чи організації через відсутність зв’язку між працевлаштуванням і проходженням стажування [11].

При прийнятті на практику студентів із наступним їх працевлаштуванням виникають труднощі із застосуванням дефініцій “стажер” та “практикант” щодо порядку оформлення їх навчання. Перш за все, слід визначити сутність таких категорій. Стажер – це особа, яка набуває відповідного стажу. Стаж – це тривала діяльність у певній сфері. Під практикантами розуміють осіб, які набувають практичних навичок у певній сфері [12, с. 576, 761].

Отже, вказані дефініції є синонімами. Однак у таких, на перший погляд, схожих поняттях є істотні відмінності: по-перше, в оформленні відносин щодо проходження практики та стажування; по-друге, в оплаті праці; по-третє, у порядку організації їх проведення.

Так, згідно з п. 2.17 Інструкції № 58 запис у трудову книжку про стажування студентів, учнів вноситься підприємством, установою, організацією, де вони проходили стажування із зазначенням: посади; періоду і місця проходження (структурний підрозділ) стажування; спеціальності (кваліфікації) або професії (кваліфікаційного рівня) стажиста [13]. Щодо виробничої практики, відповідно до п. 7 Порядку № 992, учні, слухачі навчальних закладів, які згідно з договором, укладеним між ПТУ і підприємством, проходять виробничу практику і виробниче навчання на підприємстві, не включаються до складу (списку) штатного розкладу працівників підприємства. Оскільки виробнича практика вважається процесом навчання, то при її проходженні запис у трудову книжку не вноситься. Водночас, згідно з п. 3.7 Положення № 93 за наявності вакантних місць студенти можуть бути зараховані на штатні посади, якщо робота на них відповідає вимогам програми практики. При цьому не менше 50 відсотків часу відводиться на загальнопрофесійну підготовку за програмою практики [14].

У такому випадку між підприємством і практикантом виникають трудові відносини. При цьому підприємство укладає зі студентом (учнем) строковий трудовий договір на період проходження практики, про що вноситься запис у трудову книжку.

Відмінності в оплаті праці. У п. 3 ст. 29 Закону “Про зайнятість населення” встановлено, що в разі, якщо в період стажування студенти вищих навчальних закладів або учні ПТУ виконують професійні роботи, підприємство, організація, установа за всі роботи, виконані у відповідності з наданими завданнями, здійснює виплату їм заробітної плати, згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок. Тобто доходи, отримані стажистами, прирівнюються до заробітної плати і, відповідно, обкладаються податком на доходи фізичних осіб за загальними правилами (за ставкою 15 % та/або 17 %).

Згідно з п. 17 Положення № 992 оплата праці практикантів-учнів ПТУ здійснюється за фактично виконаний обсяг робіт відповідно до встановлених норм праці та укладених з ПТУ договорами про навчально-виробничу практику. Оплату праці проводять згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок [15].

Умовами договору про проходження практики може бути передбачено, що 50 % нарахованої заробітної плати учнів ПТУ спрямовується на рахунок навчального закладу (ст. 53 Закону № 1060, п. 18 Положення № 992), а 50 % виплачується практиканту [16; 15]. При цьому для практикантів-студентів вищих навчальних закладів законодавчими нормами не передбачено обов’язкової оплати їхньої праці. Тобто оплата праці практикантів-студентів вищих навчальних закладів може здійснюватися лише з власної ініціативи підприємств.

Різниця є в організації проведення стажування та виробничої практики. Наприклад, стажування проводиться за індивідуальною програмою під керівництвом працівника підприємства, установи, організації, який має стаж роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менш як три роки. Професійно-технічні навчальні заклади, які направляють учнів, слухачів для проходження виробничого навчання та виробничої практики на наданих підприємствами робочих місцях або навчально-виробничих ділянках, зобов’язані здійснювати через майстрів виробничого навчання навчально-методичне керівництво виробничим навчанням та виробничою практикою учнів, слухачів, вживати заходів до своєчасного

забезпечення їх матеріалами, інструментом та іншими засобами, необхідними для виконання виробничих завдань відповідно до робочих навчальних програм, перевіряти виконання учнями, слухачами встановлених норм виробітку, часу, обслуговування, здійснювати інші заходи, пов'язані з вивченням учнями, слухачами нової техніки, технології виробництва, передових методів праці, застосуванням наукової організації праці.

Ще одним критерієм класифікації є характер визначеності професійного навчання. У ст. 1 Закону України “Про професійний розвиток працівників” встановлені формальні і неформальні види професійного навчання. До формального відносять набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо в роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка, до неформального – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання [17].

### **Висновки.**

Узагальнюючи вищевикладене, можемо виділити такі види професійного навчання в трудовому праві:

1. За місцем проведення: на робочому місці впродовж трудової діяльності; поза робочим місцем (здійснюється навчальними закладами та іншими установами, які забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців).

2. За суб'єктами: особи, які проходять професійну підготовку в навчальних закладах; працівники впродовж трудової діяльності; безробітні, які шукають роботу і потребують первинної професійної підготовки.

3. За способом організації професійного навчання: учнівський договір; договір про стажування.

4. За характером визначеності навчання: формальне; неформальне.

### **Використана література**

1. О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов : Рекомендация МОТ от 1950 г. № 88. – (Конвенции и рекомендации, принятые Международной конфедерацией труда. – Т. 1). – Женева : Международное бюро труда, 1991. – С. 1015.

2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.12 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2013. – № 24. – Ст. 243.

3. Кодекс законів про працю України : Закон України. – Режим доступу : [//www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page6](http://www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page6)

4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [М.О. Буянова, К.Н. Гусов и др.]; под ред. К.Н. Гусова. – [8-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Проспект, 2009. – 992 с.

5. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР / О.В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1964. – 210 с.

6. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров / А.С. Пашков. – Л : Изд-во ЛГУ, 1966. – 308 с.

7. Бондаренко Э.М. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения / Э.М. Бондаренко. – С-Пб. : Юрид. центр Пресс, 2004. – 226 с.

8. Лушников А.М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование) : учеб. пособ. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина. – Ярославль : ЯрГУ, 2008. – 432 с.

9. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И.Я. Киселев. – М. : ТК Велби, изд-во “Проспект”, 2005. – 360 с.

10. Щукін О.С. Правова природа учнівського договору : зб. текстів доповідей та повідомлень Міжнародної науково-практичної конференції [“Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми”], (Харків, 5 – 6 квітня 2012 р.) ; за ред. В.В. Жернакова. – Харків : Право, 2012. – С. 211-215.

11. Щодо проблем реалізації Закону України “Про зайнятість населення” : аналітична записка від 05.07.12 р. № 5067-VI. – Режим доступу : [//www.niss.gov.ua/articles/953](http://www.niss.gov.ua/articles/953)

12. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М. : Азбуковник, 2000. – 940 с.

13. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : наказ Мінпраці, Мінюсту України. Мінсоцзахисту населення України від 29.07.93 р. № 58. – Режим доступу : [//www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93](http://www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93)

14. Про затвердження Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України : наказ Міносвіти України від 08.04.93 р. № 93. – Режим доступу : [//www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0035-93](http://www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0035-93)

15. Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики : Постанова КМУ від 07.06.92 р. № 992. – Режим доступу : [//www.zakon0.rada.gov.ua/laws/show/992-99-%D0%BF](http://www.zakon0.rada.gov.ua/laws/show/992-99-%D0%BF)

16. Про освіту : Закон УРСР // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 34. – Ст. 451.

17. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 05.07.12 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2013. – № 24. – Ст. 24.

~~~~~ \* \* \* ~~~~~