

*Заступник
Високий секретар*
УДК 349.22:331.36



М. А. Золотарьова

ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ ПРАЦІВНИКІВ: ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ

Смолярова М.Л.

кандидат юридичних наук
Класичний приватний університет

I. Вступ

Наявність висококваліфікованих кадрів на виробництві є одним з найважливіших факторів підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції, інтеграції України у світове економічне співтовариство. Все більшого значення набуває професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів, які повинні сприяти розвитку професіоналізму, компетентності, здатності до отримання знань упродовж життя, підвищення рівня культури громадянина тощо.

Учені-правознавці зробили вагомий внесок у вирішення методологічних і теоретичних проблем у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Серед них варто вказати праці таких науковців, як: Т.В. Івашкіної, О.В. Магніцької, В.П. Пастухова, О.С. Пашкова, О.І. Процевського, В.І. Прокопенка та ін.

Недосконалість законодавчих та інших нормативно-правових актів, що регулюють питання у сфері професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; неврахування ними змін, що відбуваються в економіці і суспільному житті країни; фінансування за залишковим принципом зумовили актуальність статті.

II. Постановка завдання

Метою статті є виявлення проблем якості праці на підприємствах, в установах та організаціях й обґрунтування напрямів урегулювання трудових правовідносин між роботодавцем і працівником з приводу професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на виробництві.

III. Результати

Однією з відмітних ознак якості праці на підприємстві, в установі та організації є наявність висококваліфікованого трудового потенціалу, який повинен відповідати потребам роботодавців та сучасного виробництва, що обов'язково позначається на якості та конкурентоспроможності продукції, а відповідно, і на результатах господарської діяльності підприємств.

У "Концепції розвитку професійної освіти і навчання в Україні (2010–2020 р.)" зазначено, що протягом останніх років потенціал

кваліфікованих робітників в Україні значно знизився порівняно з розвинутими країнами. Це зумовлено падінням престижу робітничих професій, неефективним інформуванням населення щодо попиту на професії, недостатньою участю суб'єктів господарювання в розв'язанні проблем професійної освіти та навчання. Як наслідок, суб'єктів господарювання не задовольняє якість підготовки робітничих кадрів, що пов'язано із застарілою матеріально-технічною базою, недосконалістю кваліфікаційних характеристик на професії та види робіт, державних стандартів професійно-технічної освіти, недостатнім рівнем підготовки педагогічних працівників [2].

На сьогодні питання організації та здійснення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на виробництві регулюються Кодексом законів про працю України, Цивільним кодексом України, законами України "Про освіту", "Про професійно-технічну освіту", "Про вищу освіту", Указом Президента України "Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року" від 03.08.1999 р. № 958/99, постановою Кабінету Міністрів України "Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва" від 28.06.1997 р. № 695, "Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві", затвердженим наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерством освіти і науки України від 26.03.2001 р. № 127/151, зареєстрованим у Міністерстві юстиції 06.04.2001 р. за № 315/5506.

Проте перелічені нормативно-правові акти не враховують усіх особливостей підвищення професійного рівня працюючих громадян, не передбачають заходів щодо його стимулювання.

У "Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року", схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20.03.2006 р. № 158-р визначено такі фактори, що стри-

мують розвиток системи підвищення кваліфікації працівників:

- низький ступінь відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажання витрачати на це кошти;
- економічна неспроможність підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб сучасного виробництва;
- низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня, відсутність системи стимулювання професійного просування по службі [3].

Для самореалізації особистості, збереження й раціонального використання робочої сили, підвищення на цій основі ефективності виробництва необхідно, на нашу думку, формування цілісної, відкритої, гнучкої системи підвищення професійного рівня працівників, яка б враховувала заінтересованість у цьому не тільки роботодавця та держави, а й самого працівника.

До основних завдань і напрямів діяльності підприємств, установ та організацій у сфері професійного розвитку кадрів необхідно віднести:

- створення необхідних умов для досягнення працівниками відповідного професійного рівня з метою підвищення ефективності виробництва;
- забезпечення відповідності професійного розвитку кадрів потребам виробництва шляхом організації та проведення його професійного навчання й атестації;
- сприяння розвитку творчості та ініціативи працівників з метою підвищення ефективності їх праці, адаптації до інноваційних змін на виробництві, модернізації робочих місць і технологій.

Державна політика у сфері професійного розвитку кадрів на виробництві повинна бути спрямована на забезпечення:

- формування системи професійного розвитку кадрів з урахуванням потреб економіки та змін на ринку праці;
- сприяння підприємствам, установам та організаціям у впровадженні сучасних технологій професійного розвитку кадрів.

Для працівника головними інтересами у сфері підвищення професійного рівня мають стати такі цілі:

- набуття фаху та підвищення його рівня шляхом професійного навчання й атестації;
- підвищення конкурентоспроможності та соціального захисту на ринку праці;
- зростання доходів за рахунок підвищення продуктивності праці та якості продукції;

- використання праці відповідно до здобутої кваліфікації, професійних знань і вмінь;
- зниження виробничого травматизму.

Звернемося до зарубіжного досвіду щодо професійного розвитку кадрів на виробництві.

В Японії розвиток персоналу є пріоритетним напрямом розвитку виробництва й користується державною підтримкою (бюджетні субсидії).

У Данії початкова професійна освіта громадянам надається навчальними закладами, компаніями та міжфірмовими центрами навчання. Фінансування здійснюється на основі законодавчо зумовленої тристоронньої процедури, що передбачає участь держави, організації роботодавців і профспілок у фінансуванні навчання персоналу шляхом розподілу витрат між усіма суб'єктами професійного навчання. Також на основі положень укладених колективних трудових угод між урядом, роботодавцями та профспілками створено фонди сприяння навчанню, що формуються за рахунок відрахувань роботодавців, професійних спілок і урядових субсидій. Навчання здійснюється Організацією національного ринку праці, а фінансування надається державою. Витрати уряду щорічно відшкодовуються Активізаційним фондом (одним із трьох фондів ринку праці) із коштів 8-відсоткового податку на валовий фонд оплати праці роботодавців і працівників. Із цього фонду надаються гранти для фінансування навчання як працюючих, так і безробітних громадян.

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.

У Франції система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами й компаніями. Компанії покривають свою частину витрат за рахунок виплати податку на учнівство, що дорівнює 0,5% від фонду заробітної плати (кошти від якого спрямовуються в навчальні центри, що реалізують відповідні програми) та податком на потреби альтернативного навчання, який насамперед іде на оплату професійного навчання працівників. Останній податок сплачується в кінці року у випадку, якщо роботодавець не може надати доказів використання коштів на професійне навчання. Із податку на учнівство роботодавці мають право надавати гранти професійним училищам. За домовленістю між роботодавцями і профспілками підприємства з чисельністю найманих працівників, що перевищує 10 осіб, виділяють на професійне навчання не мен-

ше ніж 1,5% фонду оплати праці, а фірми з чисельністю персоналу менше ніж 10 найманих працівників – 0,25%. Водночас підприємства, що не проводять професійного навчання персоналу, не мають пільгового оподаткування.

У Нідерландах навчальні заклади початкової професійної освіти в основному фінансуються з державного бюджету. Витрати на навчання зайнятого населення головним чином покриваються компаніями, які в деяких випадках отримують від держави податкові пільги.

У Великобританії компанії мають право самостійно визначати обсяги та зміст початкового й безперервного професійного навчання. Держава визначає рівні кваліфікаційних стандартів для випускників. Уряд фінансує програми, що мають на меті присвоєння особам, які навчаються, професійної кваліфікації.

В Іспанії система професійного навчання базується на принципах пріоритетності регіонів та розвитку соціального партнерства. Організаційні функції покладено на тристоронню Комісію з працевлаштування при Міністерстві, до повноважень якого належить регулювання сфери праці цієї країни, до складу якої входять представники цього Міністерства, об'єднань профспілок та роботодавців. На підставі тристоронньої угоди між ними відповідно до чинного законодавства працівники виплачують із своєї зарплати 0,1% коштів до спеціального Фонду професійного навчання, а підприємств здійснюється рахунок великих підприємств здійснюється фінансова підтримка малих підприємств.

Підприємствам, що здійснюють професійне навчання своїх працівників, надаються податкові пільги. Якщо підприємства навчали свій персонал самостійно за власний рахунок, вони мають право для одержання щорічної субсидії на розвиток персоналу.

У Швеції питаннями навчання працівників та корпоративного розвитку займаються фонди сприяння зайнятості, які організовані в рамках колективного договору між Конфедерацією роботодавців Швеції та Шведською конфедерацією профспілок. Фінансування фондів сприяння зайнятості здійснюється переважно за рахунок внесків компаній – членів фондів. Розмір внеску залежить від фонду оплати праці компанії і визначається щорічно в процесі укладення колективних договорів.

У Чилі запроваджено пільги на оподаткування підприємств промисловості та сфери послуг, сільського господарства, які фінансують професійне навчання персоналу. Фірма залежно від обсягів витрат на професійне навчання персоналу можуть зменшити свої податки на прибуток в еквіваленті 1%

від фонду оплати праці. Управління та контроль за цим механізмом здійснює Національна служба підготовки і зайнятості, яка є складовою Міністерства, до повноважень якого належить регулювання сфери праці країни. Національною службою підготовки і зайнятості встановлено верхню межу вартості навчального модуля щодо звільнення від податків. Підприємства наймають освітні фірми або організовують професійне навчання самостійно [3].

Таким чином, у зарубіжних країнах збільшення інвестицій роботодавців і працівників для підвищення професійного рівня кадрів відбувається за рахунок:

- уведення обов'язкового податку на потреби професійного навчання;
- надання оплачуваних навчальних відпусток;
- вирівнювання витрат на професійне навчання між підприємствами на основі колективного договору шляхом заснування спеціальних (галузевих та інших) навчальних фондів.

Крім того, професійне навчання працівників здебільшого належить до компетенції підприємств. Держава компенсує частину витрат підприємств на професійну освіту, застосовуючи, зокрема, механізми для стимулювання участі підприємств у професійному навчанні кадрів через податкові пільги та створення відповідних фондів.

В Україні роботодавці спрямовують на професійне навчання лише 0,2% фонду заробітної плати, тоді як у розвинутих країнах цей показник становить 1–3%. Зазначені обсяги фінансування будуть зростати дуже повільно, а враховуючи умови фінансово-економічної кризи, можуть знизитись, що призведе до подальшого зменшення обсягів навчання працівників, зниження якості робочої сили, а відповідно, і конкурентоспроможності вітчизняної продукції, негативно позначиться на обсягах її реалізації та результатах господарської діяльності суб'єктів господарювання.

Чинним законодавством про працю України встановлені гарантії й компенсації при службових відрядженнях для працівників, що направляються для підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації, обміну досвідом, стажування, участі в семінарах, конференціях, у тому числі за межами України.

Так, відповідно до ст. 121 КЗпП України, працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати з найму жилого приміщення в порядку та розмірах, установлюваних законодавством. При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за

ними зберігається місце роботи (посада) і здійснюються виплати, передбачені законодавством (ст. 122 КЗпП України) [4].

Компенсаційні виплати (відшкодування), що здійснюються роботодавцем, зокрема виплати відповідно до встановлених законодавством гарантій і компенсацій при службових відрядженнях працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, не є "доходом" і "додатковим благом" таких працівників. Слід зазначити, що чинним законодавством передбачаються витрати підприємства (роботодавця), пов'язані з професійною підготовкою, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації працівників за профілем діяльності такого підприємства, а також витрати підприємства на участь в семінарах, конференціях, круглих столах та інших аналогічних заходах за профілем діяльності підприємства, у тому числі за межами України, що є витратами на виробничі цілі й пов'язані із господарською діяльністю підприємства. Фінансування професійного розвитку кадрів повинно здійснюватися роботодавцем з метою підвищення ефективності виробництва за рахунок власних коштів, а також за рахунок залучення коштів спонсорів, міжнародної технічної допомоги та інших джерел.

Зауважимо, що в проекті Закону України "Про професійний розвиток персоналу на виробництві" визначено напрями діяльності підприємств, установ та організацій у сфері професійного розвитку персоналу на виробництві. До них належать:

- розроблення перспективних і поточних програм професійного розвитку персоналу, згідно з якими формуються плани проведення його професійного навчання, атестації та сертифікації;
- визначення потреби в підготовці, перепідготовці й підвищенні кваліфікації працівників за професіями;
- визначення видів, форм і методів професійного навчання персоналу;
- забезпечення виконання в повному обсязі та на належному рівні робочих навчальних планів і програм навчання персоналу;
- організація навчального процесу на робочому місці, проведення в установленому порядку кваліфікаційної атестації;
- упровадження сучасних технологій навчання, зокрема, модульних;
- добір педагогічних кадрів і фахівців для проведення професійного навчання персоналу та забезпечення підвищення їх кваліфікації;
- організація професійного навчання персоналу на договірній основі в навчальних закладах різних типів відповідно до потреб виробництва;

організація ведення первинного статистичного обліку професійного навчання персоналу;

- оцінювання впливу професійного навчання персоналу на ефективність діяльності підприємства, установи й організації;
- забезпечення виробничої адаптації працівників і проведення їх атестації;
- формування резерву керівників підприємств, установ та організацій, проведення сертифікації персоналу [5].

Упровадження вищезазначених напрямів діяльності підприємств, установ та організацій у сфері професійного розвитку персоналу на виробництві, на нашу думку, істотно вплине на вдосконалення системи підвищення професійного рівня працівників на виробництві.

IV. Висновки

Отже, можна зробити висновок, що під час реформування системи підвищення професійного рівня працівників на виробництві у сфері правового забезпечення необхідно:

- розробити та вдосконалити нормативно-правову базу, привести її у відповідність з вимогами ринкової економіки, зокрема шляхом прискорення прийняття та реалізації положень Трудового кодексу України та Закону України "Про професійний розвиток персоналу на виробництві";
- спростити процедуру ліцензування підприємств, установ та організацій на право здійснення професійного навчання працівників на виробництві;
- удосконалити систему визначення й підтвердження професійної компетентності працівників підприємств, установ та організацій, зокрема шляхом проведення їх атестації;
- розробити нормативно-правові акти щодо стимулювання працівників, які підвищують свою професійну кваліфікацію.

Література

1. Кодекс законів про працю України станом на 16.04.2009 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 38. – Ст. 535.
2. Концепція розвитку професійної освіти й навчання в Україні (2010–2020 рр.): проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/gr/obg/2009>.
3. Концепція розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 р.: схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20.03.2006 р. № 158-р. // Урядовий кур'єр. – 2006. – № 79.
4. Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у

підвищенні професійного рівня працівників: затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 03.12.2008 р. № 564: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prou4ot.info/index.php?section=browse&CatID=109&ArtID=761>.

5. Проект Закону України "Про професійний розвиток персоналу на виробництві" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webpr oc4_1? pf3511=31656.

Смолярова М.Л. Підвищення професійного рівня працівників: правові проблеми

Анотація. У статті розглянуто правові проблеми якості праці на підприємствах, установах, організаціях; обґрунтовано напрями врегулювання трудових правовідносин між роботодавцем та працівником з приводу професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на виробництві з урахуванням зарубіжного досвіду.

Ключові слова: професійний рівень працівника; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівника; трудовий потенціал; ефективність праці; якість праці.

Смолярова М.Л. Повышение профессионального уровня работников: правовые проблемы

Аннотация. В статье рассматриваются правовые проблемы качества труда на предприятиях, учреждениях, организациях; обосновываются направления по урегулированию трудовых правоотношений между работодателем и работником по поводу профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации на производстве с учетом зарубежного опыта.

Ключевые слова: профессиональный уровень работника; подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника; трудовой потенциал; эффективность труда; качество труда.

Smolyarova M. Increase of professional level of workers: legal problems

Annotation. In the article legal problems of quality of work at the enterprises, organizations, the organizations are considered, directions on settlement of labor legal relationship between the employer and the worker concerning vocational training, retraining and advanced training on production taking into account foreign experience are proved.

Key words: professional level of the worker, preparation, retraining and advanced training of the worker; labor potential; efficiency of work, quality of work.