

СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

**РЕФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ
В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

МАТЕРІАЛИ
IV Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 21–22 травня 2020 року)

У двох частинах

Частина 1



Суми
Сумський державний університет
2020

про усунення порушень заходи щодо притягнення до відповідальності не застосовуються, крім випадків, якщо йдеться про факти використання праці неоформлених працівників, несвоєчасної виплати заробітної плати або виплати її в неповному обсязі, недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці. У таких випадках заходи щодо притягнення до відповідальності застосовуються одразу після закінчення перевірки і одночасно із внесенням припису.

За письмовою заявою роботодавця інспектори можуть проводити аналіз стану дотримання законодавства про працю. За результатами такого аналізу роботодавець до відповідальності не притягується. Порядком нагляду передбачена процедура виявлення порушень та недоліків під час здійснення повноважень з контролю за додержанням законодавства про працю виконавчими органами міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та центральними органами виконавчої влади.

Отже, головним нововведенням порядку виступає зміна ролі Держпраці з «карального» органу і набуття переважно статусу «доброго наставника», який спочатку проводитиме з роботодавцями роботу й заходи попереджувального та роз'яснювального характеру й має право застосовувати санкції тільки в разі неусунення порушень.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
2. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 823 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF>.

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ – НАЙБІЛЬШ ЕФЕКТИВНА ФОРМА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Вапнярчук Н. М.

*к. ю. н., старший науковий співробітник,
старший науковий співробітник НДІ правового
забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

В умовах інноваційного розвитку економіки найбільш ефективною формою профнавчання виступає підвищення кваліфікації, що сприяє якісному виконанню працівниками своїх обов'язків, розширенню меж компетенції, можливості оволодіння

новими функціональними обов'язками. Підвищення кваліфікації працівників спрямовано на вдосконалення й поглиблення ними своїх знань, умінь і навичок за професією чи здобутою спеціальністю відповідно до вимог виробництва або сфери послуг. Ефективне функціонування системи підвищення кваліфікації забезпечує:

- (а) конкурентоспроможність підприємства, поліпшення показників його виробничої діяльності;
- (б) високий професійно-кваліфікаційний рівень і компетентність працівників;
- (в) зниження рівня виробничого травматизму.

В останні роки в Україні вже простежуються деякі позитивні зміни стосовно розвитку системи підвищення кваліфікації, втім вони відбуваються дуже повільно. Це пов'язано насамперед із затримкою прийняття Трудового кодексу, з відсутністю кроків до вдосконалення системи визначення та підтвердження професійної компетентності працівників, з проблемами в партнерстві між навчальними закладами й підприємствами, з відставанням професійно-технічної освіти від сучасних технологій і науки тощо. Переважна більшість підприємств не заохочують своїх працівників до професійного розвитку, а в разі виникнення потреби в додаткових знаннях і навичках – звільняють працівників і наймають нових, тих, які відповідають їх вимогам. Про це свідчить:

- (а) відсутність у роботодавців достатніх коштів для професійного навчання персоналу;
- (б) можливість підприємств шляхом найму брати на роботу кваліфікованих працівників, підготовлених на базі професійно-технічних навчальних закладів за державні кошти;
- (в) існування більшості роботодавців (особливо в умовах економічної кризи) на ринку впродовж відносно короткого часу;
- (г) економія коштів на підготовку кваліфікованих кадрів;
- (д) ризик того, що працівники, які одержали підготовку з професій широкого профілю, перейдуть до іншого роботодавця;
- (е) позиція держави щодо самоусунення від управління й регулювання процесів професійного навчання персоналу на підприємствах [1, с. 85].

Нині в Україні на професійне навчання персоналу на виробництві виділяється близько 1% від фонду заробітної плати а періодичність підвищення кваліфікаційного рівня в середньому становить 12 років. Система підвищення кваліфікації впродовж останніх 10-15 років відчутно руйнується. Якщо на початку 90-х років щороку підвищували свою кваліфікацію в середньому близько 3-х млн працівників, то в останні роки – лише близько одного мільйону.

Разом з тим, у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько 5-ти років, в Японії – від 1-го до 1,5 року. Цінним є досвід американських підприємств, що здійснюють доплату за знання, вона призначена стимулювати зацікавленість працівників до підвищення знань, оскільки

отримують винагороду не тільки за виконану роботу, а й за потенційні знання, якими володіють. Окрім того, у США витрати на професійне навчання кадрів перевищує 100 млрд дол. Приблизно 76% корпорацій із чисельністю персоналу понад 500 осіб мають програми підготовки та перепідготовки, а 30% усіх фірм США розглядають освітні витрати як інвестиції та неодмінну складову довгострокової економічної і конкурентної стратегії. Прикладом можуть слугувати такі американські корпорації, як «Форд» та «Крайслер», які з середини 90-х років минулого століття на професійну підготовку кадрів витрачали відповідно 25% і 35% своїх капіталовкладень. Одна лише фірма «Дженерал Електрик» щороку інвестує у трудовий потенціал понад 100 млн дол. У Великій Британії витрати на проведення професійного навчання працівників становлять 3,6% ВВП. При цьому особливе значення надається розвитку в працівників таких трудових навичок, як здатність до комунікації, вміння будувати відношення з клієнтами, вміння працювати в колективі й вирішувати проблеми, а також грамотність, вміння рахувати, загальні навички в галузі інформації та технологій, яких не вистачає багатьом особам, зайнятих пошуком роботи, що є перешкодою набору персоналу або слугує причиною зниження потенційної продуктивності підприємств [2]. У Франції середні витрати підприємств на підвищення рівня кваліфікації працівників становить – 3% фонду заробітної плати і продовжують зростати [3, с. 68].

Поступово в Україні простежуються позитивні зміни в динаміці обсягів підвищення кваліфікації працюючих, але їх періодичність у середньому по Україні все ще залишається низькою. Це є свідченням того, що рівень кваліфікації значної кількості працівників не відповідає вимогам сучасного виробництва, а система її підвищення потребує подальшого розвитку й удосконалення. Нормативне підґрунтя підвищення кваліфікації хоча й вирізняється своїм розмаїттям, втімусе ж не враховує всіх особливостей навчання працюючих громадян, не передбачає дієвих заходів щодо його стимулювання.

На переконання дослідників порушеної проблематики, підвищення кваліфікації слід включити в посадові обов'язки всіх працівників. Лише тоді цей обов'язок буде мати правовий характер, за невиконання якого може настати дисциплінарна відповідальність для винних посадових осіб підприємства, установи, організації. У той же час трудівникам, які успішно й старанно виконують свої службові обов'язки, належить надавати можливість вибору форми підвищення кваліфікації. Їх відмову від підвищення кваліфікації без поважних причин необхідно розцінювати як порушення трудової дисципліни. Отже, цей вид професійного навчання необхідно вважати не стільки правом працівника, скільки юридичним обов'язком, складовим елементом змісту трудових

правовідносин [4, с. 147, 148].

Отже, на підставі викладеного доходимо висновку, що професійний розвиток працівників підприємств має ґрунтуватися на реалізації програм підвищення їх кваліфікації з метою розширення меж професійної компетентності й мобільності, зростання продуктивності праці й заробітної плати, а також збільшення економічних показників підприємств, повноцінного саморозвитку і самореалізації в обраному виді трудової діяльності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Денисенко М. І. Підвищення ефективності професійного навчання безробітних в умовах трансформації суспільної системи. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2010. № 1. С. 67–87.
2. Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию: международная конференция труда, 97-я сессия. Женева: МОТ, 2008. 182 с.
3. Юрик Я. І., Близнюк В. В. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України. *Економіка і прогнозування*. 2014. № 1. С. 67–87.
4. Голікова К. О. Правове регулювання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. С. 147, 148.