

**Вищий навчальний заклад  
«НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ»**

**юридичний факультет**

# **КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)  
спеціальність 081 «Право»

**на тему  
«ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ  
РОБОТУ З НАВЧАННЯМ»**

***Здобувача вищої освіти*** заочної форми навчання

\_\_\_\_\_ **Серга Андрій Миколайович**  
(підпис) (прізвище, ім'я, по батькові)

***Науковий керівник***

**доктор юридичних наук, професор**  
\_\_\_\_\_ (вчений ступінь, наукове звання (доцент, професор))

\_\_\_\_\_ **Гіда Євген Олександрович**  
(підпис) (прізвище, ім'я, по батькові)

***Декан юридичного факультету***

**кандидат юридичних наук, доцент**  
\_\_\_\_\_ (вчений ступінь, наукове звання)

\_\_\_\_\_ **Матвеев Сергій Васильович**  
(підпис) (прізвище, ім'я, по батькові)

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....</b>	<b>- 3</b>
<b>ВСТУП.....</b>	<b>- 4</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ПРАЦІВНИКИ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ, ЯК СПЕЦІАЛЬНІ СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА.....</b>	<b>- 7</b>
1.1. Право на працю і право на освіту в системі конституційних прав людини: їх співвідношення і взаємодія.....	- 7
1.2. Об'єктивна зумовленість диференціації правового регулювання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням.....	- 17
Висновки до розділу 1.....	- 25
<b>РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАТУСУ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ: КОМПАРАТИВІСТСЬКЕ ДОСЛІДЖЕННЯ..</b>	<b>- 28</b>
2.1. Історична генеза правового забезпечення в Україні статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням.....	- 28
2.2. Міжнародно-правові стандарти статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням.....	- 36
2.3. Особливості правового забезпечення в зарубіжних країнах статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням.....	- 47
Висновки до розділу 2.....	- 65
<b>РОЗДІЛ 3. ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ.....</b>	<b>- 68</b>
3.1. Гарантії та компенсації для працівників, які навчаються в середніх і професійно-технічних навчальних закладах.....	- 68
3.2. Гарантії та компенсації для працівників, які навчаються у закладах вищої освіти.....	- 77
Висновки до розділу 3.....	- 111
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>- 116</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>- 121</b>

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВРУ – Верховна Рада України

ВС / ВСУ – Верховний Суд

ЗВО – заклад вищої освіти

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КМУ – Кабінет Міністрів України

МОН – Міністерство освіти і науки України

МОП – Міжнародна організація праці

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ПКУ – Податковий кодекс України

Проект ТК України – проект Трудового кодексу України

ТОВ – товариство з обмеженою відповідальністю

УРСР – Українська Радянська Соціалістична Республіка

ФРН – Федеративна Республіка Німеччина

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Сучасний етап розвитку України характеризується активним переходом до ринкових відносин, у перебігу якого здійснюється суттєвий вплив на всі сфери суспільного життя, в тому числі й на можливість людини реалізовувати своє право на працю. Загальновідомо, що основу ринкових відносин складає принцип постійної конкуренції, який глибоко проник і у трудову сферу: на ринку праці більш вигідне положення займає той працівник, який має вищий професійний рівень. Наявність висококваліфікованих працівників є однією з найбільш важливих умов інтеграції України у світове економічне співтовариство, підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції. З кожним роком дедалі вагомішого значення набувають такі показники, як професіоналізм, компетентність, здатність до отримання знань упродовж життя, рівень культури тощо.

У таких умовах особа стає заінтересованою у здобутті освіти, влаштуванні на таке робоче місце, де вона матиме змогу постійно розвиватися і вдосконалюватися як спеціаліст, підвищувати рівень своїх знань і вмінь. Усе це відбувається в рамках професійного зростання трудівників, що становить собою системно організований процес їх безперервного навчання для підготовки до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників і вдосконалення соціальної структури персоналу.

Разом з тим, роботодавці, в цілому позитивно ставлячись до прагнень працівників професійно вдосконалюватись, збільшуючи тим самим прибуток наймачів і підвищуючи якість виготовленої продукції й надаваних послуг, все ж не завжди підтримують працюючих у здійсненні цих прагнень, воліючи відводити процесу навчання можливість його реалізації у формі самонавчання в позаробочий час.

**Аналіз останніх публікацій і досліджень.** Окремі питання взаємодії відносин у сфері праці з освітніми відносинами та їх правового регламентування були висвітлені в роботах таких науковців, як М.Г. Александров, А.С. Барський, Ю.М. Бурнягіна, Н.М. Вапнярчук, К.М. Гусов, В.В. Жернаков, В.Л. Костюк, О.М. Кримська, О.С. Пашков, К.М. Плєсньов, О.І. Процевський, О.Г. Середа, Д.І. Сіроха, А.М. Слюсар, В.І. Щербина, О.А. Яковлєв, Г.О. Яковлєва, О.М. Ярошенко та ін. Однак, не применшуючи значення їх творчого доробку, відмітимо, що вказані фахівці, приділивши певну увагу питанням правового

забезпечення професійного навчання працівників і процедури підтвердження їх професійної кваліфікації, проблему правового статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням, спеціально не вивчали. Слід також констатувати, що стосовно вказаного питання існують численні прогалини й колізії – як у теорії, так і в законодавстві, для вирішення яких доводиться звертатися не лише до трудового права, а й до інших юридичних наук – загальної теорії права, конституційного, фінансового, адміністративного права, права соціального забезпечення. Дотепер чимало досліджень у цій сфері ґрунтується на уявленнях, механічно запозичених із правових доктрин (перш за все загальної теорії й адміністративного права) про освітні відносини, які потребують серйозного критичного переосмислення. Виходячи з тієї ролі, що відводиться в постійно змінюваному правовому просторі людині, її правам і свободам, наука трудового права повинна виробити принципово інший погляд на суб'єктивні права, юридичні обов'язки та специфіку правосуб'єктності осіб, які поєднують роботу з навчанням.

**Мета і завдання дослідження.** Мета кваліфікаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань установити особливості правового регулювання використання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням, а також сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення цього процесу в зазначеній царині.

Для досягнення вказаної мети були поставлені такі **завдання**:

- охарактеризувати сучасний стан розроблення проблем правового статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням;
- розкрити питання про співвідношення права на працю і права на освіту в системі конституційних прав людини;
- обґрунтувати об'єктивну зумовленість диференціації правового регулювання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням;
- з'ясувати історичну генезу правового забезпечення в Україні статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням;
- виокремити міжнародно-правові стандарти статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням;
- показати особливості правового забезпечення в зарубіжних країнах статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням;
- опрацювати гарантії й компенсації для працівників, які навчаються в середніх і професійно-технічних навчальних закладах;

- установити особливості гарантій і компенсацій для працівників, які навчаються в закладах вищої освіти;
- спрогнозувати стратегію вдосконалення законодавства в розглядуваній сфері.

**Об'єкт дослідження** становлять правовідносини, що виникають у зв'язку з використанням праці осіб, які поєднують роботу з навчанням.

**Предметом дослідження** є правовий статус працівників, які поєднують роботу з навчанням.

**Методи дослідження.** Для комплексного розкриття порушеної проблематики, досягнення об'єктивного наукового результату і сформулювання відповідних висновків застосовано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. За основу пошуку взято діалектичний метод, функціональний метод, формально-логічний метод, герменевтичний метод. Метод компаративістики

**Наукова новизна отриманих результатів.** полягає в тому, що представлена робота є першою у вітчизняній доктрині трудового права, в якій на підставі вивчення доробку вчених у галузі трудового права, аналізу національного законодавства про працю встановлено особливості правового регулювання використання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням. Це, у свою чергу, дозволило обґрунтувати низку нових теоретичних положень, опрацювати практичні рекомендації і пропозиції з досліджуваних питань і запропонувати авторський погляд на особливості правового статусу працівника, який поєднує роботу з навчанням.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що положення й висновки можуть бути використані: у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого вивчення й розкриття порушеної проблеми, вдосконалення правового регулювання використання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням; у навчальному процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», при підготовці відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій; у правотворчості – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації використання праці працівників, які поєднують роботу з навчанням, відповідно до наданих пропозицій; у правозастосуванні – в діяльності органів державної влади України.

**Апробація результатів кваліфікаційної роботи.** Основні результати дослідження, викладені у роботі, доповідалися, обговорювалися та одержали позитивну оцінку на VIII-й Міжнародній науковій Інтернет-конференції

«Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці»  
(Київ – Rzeszów, 14-15 жовтня 2020 року).

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Обсяг роботи становить 129 сторінок друкованого тексту, складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел.

## РОЗДІЛ 1

### ПРАЦІВНИКИ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ, ЯК СПЕЦІАЛЬНІ СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

#### **1.1. Право на працю і право на освіту в системі конституційних прав людини: їх співвідношення і взаємодія**

Конституцією України законодавець проголосив людину, її права та свободи найвищою цінністю, а визнання, дотримання й захист прав та свобод людини і громадянина – обов'язком держави (ст. 3). Громадяни мають рівні конституційні права та свободи, є рівними перед законом (ст. 24) [44].

Серед конституційних прав закріплено також і трудові права працівників, які деталізовані у трудовому законодавстві України. Першим і найважливішим конституційним трудовим правом, що є основоположним для подальшого здійснення інших трудових прав, є право на працю, закріплене у ст. 43 Конституції. І.М. Твердовський переконливо обґрунтовує думку, що принцип рівності прав і можливостей громадян у сфері праці потрібно розцінювати як багатофункціональний, оскільки він (а) передбачає юридичну рівність усіх перед законом незалежно від різноманітних чинників, (б) зумовлює рівність матеріальних, процедурних і процесуальних прав, (в) забезпечує рівний доступ до праці й рівні можливості в реалізації права на працю, (г) не допускає проявів дискримінації в цій сфері [159, с. 37].

Право на працю, попри те, що воно є одним з основоположних у всій системі прав і свобод, сьогодні є одним з найбільш спірних як серед учених, так і серед законодавців різних країн, оскільки існують розбіжності щодо змісту, сутності, тлумачення й реалізації цього права, що пов'язано передусім з різним розумінням обсягу прав, які охоплюються ним. Також у наявності різні підходи до гарантування цих прав, що суттєво впливає на формування самого права на працю [60, с. 62].

Право на працю передбачає право кожної людини: (а) на отримання можливості заробляти собі на життя своєю працею, (б) на вільний її вибір, (в) на те, щоб працювати тільки за наявності вільного погодження на працю, яка не повинна бути примусовою. Переліченим правам кореспондують певні обов'язки держави, а саме: (а) здійснювати відповідні правові, економічні й організаційні кроки до повного забезпечення розглядуваного права; (б) надавати кожній людині можливість заробляти на життя своєю працею; (в) дозволяти кожному вільно обирати вид праці або вільно на нього погоджуватися; (г) забезпечувати



реалізацію програм професійно-технічного навчання, соціально-економічного розвитку й повної виробничої зайнятості з метою здійснення цього права; (г) створювати умови, які гарантують основні політичні й економічні права та свободи індивіда.

Варто звернути увагу на той факт, що право на працю реалізується не тільки зі вступом людини у трудові правовідносини, а й відповідно до Конституції також шляхом самостійної праці у виді підприємницької діяльності або її здійснення у статусі самозайнятої особи. Можлива реалізація цього права і шляхом участі громадянина у виробничих кооперативах чи в інших трудових органах. Право на працю – широке поняття, що охоплює передовсім можливість заробляти собі на життя в такий спосіб, який найбільш задовольняє саму людину і який не заборонено законом.

Порівнюючи зміст гарантованого права на працю, проголошеного в Конституції і в Кодексі законів про працю України, можна зробити висновок, що в Основному Законі країни йдеться про можливість громадян заробляти собі на життя працею і про створення державою умов для реалізації ними свого права на працю. Водночас у Кодексі наголошується на гарантованому одержанні працівником роботи з оплатою праці, яка не є нижчою встановленого державою мінімального розміру. Зокрема, це правило закріплено в ч. 1 ст. 2 КЗпП України. Як зазначає С. Я. Вавженчук, Конституцією передбачається гарантування права не на саму роботу, а на працю, яка існує до вступу особи у трудові правовідносини, у процесі вступу й після цього. Учений переконує, що ч. 1 ст. 2 КЗпП слід удосконалити. Зокрема, у ній має йтися не про гарантованість державою роботи кожному, хто бажає, а про гарантії держави щодо реалізації громадянами свого права на працю. Зміщення в такий спосіб відповідних законодавчих акцентів наблизить розглядувану норму до вимог сучасності [12].

Як справедливо стверджував О. І. Процевський, право на працю – це можливість заробляти собі на життя працею, яку людина або вільно обирає, або на яку вільно погоджується, або шляхом вільного вибору нею професії й занять. Звідси головним обов'язком держави є юридична гарантія реалізації права на працю, яке має комплексний характер, містить економічний і соціальний складові елементи. Економічний складник права на працю виявляється в адекватності оплати праці її затратам і фактично означає можливість людини здобувати засоби на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї. Соціальний складник цього права знаходить свій прояв у можливості людини отримувати від держави допомогу в працевлаштуванні для забезпечення гідного рівня життя для себе і членів своєї сім'ї. Соціальність полягає ще й у тому, що держава чітко

окреслює коло соціальних стандартів і державних гарантій у сфері праці, які мають бути дотримані роботодавцем [140,].

Необхідність забезпечення й підвищення конкурентоспроможності підприємства висуває нові вимоги до якості трудових ресурсів останнього. Це потребує систематичного підвищення освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня працівників, що на виробництві досягається у процесі професійного навчання кадрів. Таке навчання є одним з найважливіших чинників забезпечення високої продуктивності праці й ефективним способом досягнення стабільного економічного зростання підприємства, а також забезпечує збереження й розвиток його трудового потенціалу. Професійне навчання персоналу набуває особливої актуальності, оскільки є одним з найважливіших факторів досягнення високого рівня конкурентоспроможності підприємства [179, с. 8].

Із конституційним правом на працю в тісному взаємозв'язку перебуває інше, не менш важливе конституційне право – право на освіту. Адже зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості виконуваної роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва передують реалізація конституційного права на здобуття освіти. Саме вона є найважливішим чинником економічного, соціального й духовного прогресу людства, необхідною передумовою розвитку кожної людини, її культури й добробуту [57, с. 85].

Термін «освіта» можна розуміти в широкому й вузькому значеннях. У першому йдеться про передачу досвіду, поглядів і культури особі, яка навчається, у другому – про передачу знань у спеціальних освітніх установах з метою її інтелектуального розвитку. А.Є. Бондаревський переконує, що правильно говорити про освіту в широкому сенсі, оскільки мається на увазі не тільки форма навчання в навчальному закладі, а й такі інші форми освіти, як підвищення кваліфікації, дистанційне й корпоративне навчання. Законодавство про освіту нерідко будується на вузькому розумінні останньої, а міжнародними актами й національним законодавством захищається тільки право на неї у вузькому значенні. Суспільні відносини, пов'язані з одержанням знань за рамками спеціальних навчальних закладів у формах, що відрізняються від початкової, середньої, вищої й післявузівської освіти, не входять до змісту права людини на освіту. Однак воно має поширюватися на будь-який вид освіти незалежно від використовуваних методів і форм її отримання. Відповідно, за сутністю розглядуваного права освіта може бути отримана в будь-якій країні світі, в будь-якій формі протягом усього життя [8].

Без системи освіти, побудованої на принципах свободи, рівності доступу й державної участі в ній, неможливий розвиток науки, техніки, методів і засобів

виробництва. Разом із тим в умовах глобалізації реалізація людиною свого права на освіту стає важливим інструментом міждержавного, міжкультурного й міжнаціонального спілкування [48, с. 57]. Право на освіту є природним, фундаментальним і основним правом індивіда, яке в суспільстві, заснованому на знаннях, трансформується в інструмент для максимального розвитку людського потенціалу, спрямованого на досягнення особистої конкурентоспроможності людини, що дозволяє їй домогтися належного соціального статусу. В умовах формування економік і суспільств, що ґрунтуються на передових знаннях, освіта повинна бути націлена на максимальний розвиток людського потенціалу, спрямованого на формування високопрофесійних і продуктивних фахівців у певних галузях знань [25].

Право на освіту відносять до числа соціально-економічних прав, визначаючи його, зокрема, як одне з істотних соціальних прав людини, спрямоване на отримання певної суми знань, умінь і навичок на засадах взаємного співробітництва суб'єктів сфери освіти, мета якого – всебічний розвиток особистості та її підготовки до буття в суспільстві. Освіту можна розглядати як основу реалізації більшості прав і свобод людини, позаяк вона визначає якість життя сучасної людини. Без реалізації цього права не завжди є можливість забезпечити гідність особистості; більше того, без права на освіту втрачають сенс інші права індивіда.

Розглядуване право є правом соціально-економічним, оскільки сучасна економіка прямо залежить від науково-технічного прогресу, отже, виникає необхідність більшої інтелектуалізації виробництва. Ось чому ефективність промислового виробництва нині визначається розвитком науки й рівнем освіти в цілому, а забезпечення його функціонування вимагає все більш освіченого і спеціально підготовленого персоналу. Відповідно, вирішення цих завдань, які стоять перед сучасною державою, якій потрібні гарантії власної стабільності, стає недосяжним без належного забезпечення й гарантування права на освіту. У зв'язку із цим останнє часто пов'язують з іншим конституційним правом особистості – правом на працю, оскільки воно робить можливим доступ до трудової діяльності й до зайняття певних посад. Саме в цьому полягає юридичне об'єднання права на освіту з правом на працю [157]. Ю.П. Орловський теж переконує, що право на освіту тісно пов'язано з правом на працю [88, с. 12].

Право на освіту дозволяє особистості вільно розвиватися, приносити відчутну користь громадянському суспільству й державі. Право на освіту, в тому числі професійну, є загальним, повним, єдиним і рівним для всіх. Воно є необхідною передумовою для здійснення громадянами інших прав і свобод,

зокрема, права на працю за певною спеціальністю чи кваліфікацією.

Кожен працівник повинен мати відповідні знання, уміння й навички, необхідні для виконання своєї трудової функції; зміст же обов'язків, що складають останню, окреслюються нормами трудового права. Спеціальність і кваліфікація особи є провідними під час укладення трудового договору, оскільки при цьому визначаються трудова функція майбутнього працівника й посада, яку він буде обіймати. Із рівнем кваліфікації особи, яка уклала трудовий договір, пов'язана подальша доля трудових правовідносин (їх зміна чи припинення). У працівника, який підвищив свою кваліфікацію, виникає право на зайняття вищої посади, а значить, і на підвищення оплати праці. Своєчасна професійна перепідготовка трудівників дозволяє попередити появу безробітних, які перебувають під ризиком звільнення (за п.1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Отже, норми трудового права встановлюють відповідні кваліфікаційні вимоги до працівників.

За Законом України «Про освіту» [128] основною метою освіти є: а) формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетенцій; б) всесторонній розвиток людини як особистості й найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей; в) збагачення на цій підставі інтелектуального, економічного, творчого й культурного потенціалу українського народу; г) виховання відповідальних громадян, здатних до свідомого суспільного вибору і спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству; д) підвищення освітнього рівня громадян для забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору. Освіта служить фундаментом інтелектуального, духовного, фізичного й культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями й культурою, а також держави. У соціальному вимірі вона є домінуючою підсистемою соціуму, яка: (а) визначає рівень і якість розвитку економіки та праці, (б) є стратегічним ресурсом функціонування державних і політичних структур, (в) виступає фундаментальною засадою процесу соціалізації індивіда.

Як фундаментальне право людини в соціальній державі й сучасному суспільстві, право на освіту захищається: (1) Конституцією України, за якою держава забезпечує: (а) розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої й післядипломної освіти, різних форм навчання, (б) доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної й вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах, (в) надання державних стипендій і пільг учням і студентам

(ст. 53); (2) Кодексом законів про працю України, за яким держава (а) створює умови для ефективної зайнятості населення, (б) сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності (в) забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку (ст. 2) [37]; (3) Законом України «Про освіту», який закріплює право кожного на якісну й доступну освіту.

Досліджуване право передбачає право кожного на здобуття освіти впродовж усього життя, на її доступність і безоплатність у випадках і порядку, встановлених Конституцією й законами України. В Україні створюються рівні умови доступу до освіти, а тому ніхто не може бути обмеженим у праві на її здобуття. Це право гарантується незалежно від віку, національності, раси, інвалідності, громадянства, статі, стану здоров'я, релігійних, політичних чи інших переконань, місця проживання, мови спілкування, кольору шкіри, походження, майнового чи соціального стану а також інших обставин та ознак. Воно дозволяє особистості вільно розвиватись і приносити відчутну користь суспільству й державі.

Освіта є специфічним видом діяльності у процесі навчання й виховання людини, засобом її залучення до культури, засвоєння культурної спадщини, формування її суб'єктності. За умови функціонування освіти як соціального інституту цей вид діяльності набуває сталого й організованого характеру і становить собою організовану спільність індивідів, які пов'язані між собою спеціальними установами і здійснюють навчання й виховання, трансляцію соціокультурних цінностей у системі дій і відносин.

Як уже зазначалось, освіта має два виміри – вузький і широкий. У широкому розумінні це діяльність і результат засвоєння індивідом культурної спадщини і професійного досвіду; у вузькому – набуття, розширення й оновлення знань, умінь і навичок [36, с. 116]. Як підкреслює Р.В. Шаповал, освіта зорієнтована на людину, на забезпечення її існування, розвитку й самореалізації. Вона (а) є цінністю світової й національної культур, (б) допомагає особистості оволодіти культурою свого народу на підставі врахування зв'язків з національними культурами інших народів і світової культури загалом, (в) сприяє адаптації людини до динамічно змінюваного соціуму, а також до професійної діяльності, (г) змінює статусно-рольові форми взаємодії індивідів, (д) оновлює арсенал знань і способів їх діяльності, (е) формує базис їх науково-дослідницької діяльності, (є) залучає людей до інтегративної освітньо-науково-виробничої діяльності, (ж) передає досвід інтеграції навчальних, наукових, практичних знань і вмінь, відкриваючи при цьому значні потенційні можливості цього процесу, (з)

розкриває сутність майбутньої професії людини, стабілізує потребу в її отриманні, сприяючи прояву перспективи її професійного розвитку й особистісного зростання [178].

Будучи загальним, повним, єдиним і рівним для всіх, право на освіту, в тому числі і професійну, виступає необхідною передумовою для здійснення громадянами інших прав і свобод, зокрема, права на працю. Найповніше право на працю розкриває ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [51], згідно з якою воно включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. Також наголошується на тому, що країни, які беруть участь у цьому Пакті, мають здійснити відповідні кроки для його реалізації, і чітко вказується, що праву людини кореспондує державний обов'язок забезпечити можливість реалізації цього права. У ч. 2 вказаної статті зазначається, що заходи, які належить вжити державам, які беруть участь у цьому Міжнародному пакті, з метою повного дотримання названого права, мають передбачати програми професійно-технічного навчання й підготовки, шляхи й методи досягнення невинного економічного, соціального й культурного розвитку, а також повної професійної зайнятості в умовах, які гарантують політичні й економічні свободи індивіда.

Право на працю тісно пов'язано з правом на безоплатну професійну підготовку й безоплатне підвищення кваліфікації. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації й перепідготовка працівників є найважливішими чинниками активної політики зайнятості населення, спрямованої на розвиток трудових ресурсів, забезпечення продуктивної, вільно обраної зайнятості громадян, посилення їх соціальної захищеності за допомогою підвищення зростання професійної майстерності, мобільності й конкурентоспроможності на ринку праці. Як зазначає В.А. Савченко, політика у сфері професійного навчання має бути спрямована на забезпечення прав громадян на здобуття вищої і професійно-технічної освіти відповідно до їх інтересів, покликань, здібностей, а також на задоволення потреб усіх сфер економічної діяльності у фахівцях, кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці [147].

Провідною ідеєю концепції безперервної освіти є необхідність забезпечення всестороннього розвитку особистості протягом усього періоду життєдіяльності в межах відповідним чином організованої системи такої освіти й використання персоналу. Ця концепція вирішує важливе теоретичне питання про співвідношення 2-х провідних функцій освіти – соціальної й економічної, підкреслює, що відтворення розвиненої особистості – головна мета діяльності

системи освіти і що лише на цій підставі вирішуються всі інші завдання [45, с. 6, 7]. У загальному вигляді означена думка полягає у висуненні провідною метою підготовки спеціаліста формування особистості, здатної до саморозвитку в процесі безперервного навчання. Суть принципу безперервності не обмежується суто організаційними моментами, не вичерпується систематичним поповненням знань, удосконаленням умінь і навичок. До нього також додається (а) поглиблення уявлення про освіту, яка не припиняється з приходом людини у сферу самостійної трудової діяльності, і (б) вирішення надзавдання безперервної освіти, що полягає в інтенсифікації процесу професійного розвитку особистості й у наданні йому цілісного характеру [173, с. 8].

Національна доктрина розвитку освіти актуальним завданням називає забезпечення доступності здобуття якісної освіти протягом життя для всіх громадян і подальше утвердження її національного характеру [126]. У тлумаченні терміна «доступність» стосовно освіти варто виходити з граматичного визначення цього слова як (а) доступу для всіх до отримання, користування, придбання чогось і (б) відповідності силам, здібностям, можливостям кого-небудь. Системний аналіз положень Конституції України, які оперують цим терміном, надав підстави Конституційному Суду України у справі про доступність і безоплатність освіти [143] зробити висновок, що поняття «доступність освіти» означає створення державою можливостей для реалізації права людини на освіту. Водночас необхідно зазначити, що доступність освіти дошкільної й загальної середньої є гарантією права кожного на їх здобуття, якому кореспондує обов'язок держави забезпечити здійснення цього права. Доступність вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах полягає у створенні державою необхідних умов для їх функціонування й розвитку.

Отже, спираючись на зміст терміна «доступність», який вживається в нормах Основного Закону країни, відповідних законах про освіту, в інших нормативно-правових актах, вищий орган конституційної юрисдикції вважає, що доступність освіти за конституційно-правовим смислом треба розуміти так: що нікому не може бути відмовлено у праві на освіту, а держава має створити можливості здійснити останнє.

Міжнародна організація праці в Рекомендації № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» (2004 р.) [136] підкреслює, що освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання(а) роблять суттєвий внесок у забезпечення інтересів окремих громадян, підприємств, економіки й суспільства в цілому; (б) мають основоположний характер і

становлять невід'ємну частину програм в економічній, фінансовій і соціальній галузях, а також у сфері ринку праці, які мають велике значення для стійкого економічного зростання держави, для створення зайнятості населення й соціального розвитку суспільства; (в) є тими чинниками, що сприяють розвитку особистості й відкривають їй доступ до культурних цінностей та активної громадянської позиції.

Виникнення ідеї безперервної освіти пов'язують зі зростанням темпів науково-технічного прогресу, який потребує широкоосвічених працівників і спонукає останніх до постійного оволодіння новими знаннями. На думку футурологів, професійні вимоги до фахівців належить змінювати кожні 5-10 років, а тому вони повинні бути готовими, здатними до перенавчання й мати можливість до цього. Водночас тим, хто проходить виробниче навчання або навчається в навчальних закладах без відриву від виробництва, роботодавець зобов'язаний створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчальним процесом.

У науці трудового права цікавість до освітньо-трудових відносин нині підвищується. В останні роки спостерігається взаємопроникнення сфер праці й освіти, а також розмивання меж між ними. Види відносин із освітнім складником, що виникають під час використання праці, досить різноманітні. У науковій юридичній літературі виокремлюють відносини учнівські, з підвищення кваліфікації й перекваліфікації, з керівництва навчальним процесом [171].

Правові норми з підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, на думку К.П. Уржинського, складають окремий правовий інститут, позаяк мають одну правову основу – відповідні правовідносини, об'єднані в одне ціле спільністю мети, суб'єктного складу та інших чинників, серед яких особливо виділяється зв'язок між правами на працю й освіту [169]. М.Г. Александров і М.Г. Карпушин охарактеризували трудові правовідносини як складне утворення, що містить низку елементів, а саме: виконання трудової функції, дотримання встановленої міри праці, забезпечення схоронності майна, дотримання безпечних умов праці, постійне підвищення кваліфікації працівників [2; 32]. А.Є. Пашерстник сферу трудового права трактував як відносини (а) трудові – на підприємстві, установі, організації, (б) державного страхування, (в) між профспілками й державними органами щодо встановлення умов праці, (г) з розподілу робочої сили й підготовки кадрів на виробництві, (д) з розгляду трудових спорів, (е) щодо нагляду й контролю за охороною праці [92].

На переконання Л.Я. Гінцбурга, навчання варто розглядати як виконання



трудова об'язки. Усі заняття мають провадитись у робочий час. Порушення дисципліни у процесі навчання є порушенням трудової дисципліни. Науковець дійшов висновку, що відносини з професійного навчання не належать до «пов'язаних з трудовими», а складають зміст трудових правовідносин [18]. В.М. Скобелкін трудові правовідносини з освітнім складником поділяв на 3 групи: (а) між особою, яка навчається, і підприємством, (б) між робітником і підприємством і (в) між робітником і керівником процесу виробничого навчання [150,]. А.Ю. Бондар називає окремий вид освітньо-трудова правовідносин, які на її думку, є відносинами самостійними, супроводжуваними трудові. Вони виникають у зв'язку з виконанням працюючою особою своєї трудової функції. Одні з них забезпечують збереження основних трудових правовідносин, зокрема, відносин з підвищення кваліфікації, яку працівник періодично має проходити, інші ж сприяють ускладненню трудової функції останнього [9]. На переконання вченої, введення в понятійний апарат трудового права категорії «освітньо-трудова правовідносини» дозволяє доповнити його термінологічний фонд, необхідний для кращого розуміння змісту таких правових зв'язків, дозволяє забезпечити взаємодію різних елементів цього апарату, фокусує увагу на зростаючій ролі освітніх засад трудового права. Під освітньо-трудова правовідносинами вона розуміє суспільні відносини з освітнім складником, які виникають між працівником і роботодавцем щодо професійного навчання безпосередньо на виробництві або поза роботою і які спрямовані на підвищення професійного (освітнього) рівня трудівника [9]. С.Ю. Головіна поняття «освітньо-трудова правовідносини» пропонує віднести до спеціальних категорій, які використовуються окремими інститутами трудового права, розвиваючи та конкретизуючи його правові норми. Це вторинний за своєю природою термін, який має головним чином внутрішнє значення, тобто застосовується лише як окремий елемент трудових і пов'язаних з ними відносин [20].

У підсумку можемо констатувати, що здобуття індивідом необхідного рівня освіти є запорукою реалізації багатьох його прав, зокрема, права на працю. Останніми роками українське суспільство почало чітко усвідомлювати, що саме освіта може стати тим могутнім стрижнем, який дозволить Україні подолати труднощі перехідного періоду й поповнити лави сучасних високоіндустріальних держав. Як наголошує І.В. Бушмарін, роль грамотно підготовлених трудових ресурсів в еволюції економіки й суспільства в цілому стає виключно значущою. Пов'язано це з тим, що з розширенням і поглибленням науково-технічних підвалин економіки освоєння високоскладних технологій і поширення мікрокомп'ютерної техніки, а також входження громадського виробництва в

інформаційну стадію вже не може обходитися без масової творчої діяльності. Уперше в історії продуктивні сили виявилися на такому рівні, за якого їх еволюція стає можливою лише в умовах творчої активності працівників пригніченої частини професій і видів діяльності, для чого потрібні всебічний і передусім творчий розвиток людини на всіх стадіях виховання, шкільного й вузівського навчання, а також прищеплення їй інтересу до наукових досліджень і творчого підходу до трудової діяльності. Підвищення інтелектуального потенціалу трудових ресурсів – один із головних напрямків соціальної еволюції сучасного суспільства, що набуває величезного загальнодержавного і глобального значення [11]. Інакше кажучи без знань немає ні робочої сили, ні інтелектуальних ресурсів, ні людського капіталу.

## **1.2. Об'єктивна зумовленість диференціації правового регулювання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням**

Статтею 43 Конституції України проголошено, що кожному громадянину гарантується право на працю. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб, гарантує рівні можливості у виборі професії й роду трудової діяльності. Стаття 2 КЗпП також передбачає право громадян України на працю. Проаналізувавши цю норму Кодексу, можемо стверджувати, що підставою виникнення правового статусу працівника є трудовий договір, після набрання чинності якого фізична особа набуває юридичного статусу працівника, внаслідок чого на неї поширюються норми законодавства України про працю. Разом із цим чинним трудовим законодавством не визначено повний юридичний зміст правового статусу працівника як суб'єкта трудових правовідносин.

Останнім часом у науковій літературі доводиться все частіше стикатися з терміном «статус». Етимологічно це слово тотожне поняттю «становище (стан) когось чи чогось». При цьому статус суб'єкта становить собою насамперед сукупність певних соціальних можливостей, обсяг і характер яких залежать від тієї ролі й соціальної функції, що виконується ним у суспільстві. С.М. Мартянова робить висновок, що сутність розглядуваного терміна для всіх суб'єктів є тотожною й означає те, що властиво низці чи роду явищ, а саме міру свободи, певну можливість поведінки суб'єкта або соціальної групи, інакше кажучи, слово «статус» передбачає соціально-типові аспекти поведінки [50]. Тому відрізнити статус одного суб'єкта від статусу іншого можливо через

з'ясування його місця в системі соціальних відносин шляхом визначення відповідної міри їх свободи й певної можливості поведінки.

За сучасних умов розвиток трудового законодавства, безумовно, повинен іти шляхом пріоритету прав і свобод трудівника, захисту його інтересів.

Для національного законодавства та юридичної науки центральною ідеєю є природно-правова ідея первинності людини в ціннісному вимірі. У сучасних вченнях суб'єкти права розмежовуються за ціннісним критерієм. Так, одні за цим показником визначають індивіда як суб'єкта права, інші – як соціально-правового феномена. Такий підхід до класифікації суб'єктів трудового права примушує нас звертатися до першооснови права, до його істинного джерела – людини. Людина є джерелом усього правового. Будь-якій класифікації, в тому числі і класифікації суб'єктів трудового права, належить урахувати зазначений момент. Саме працівник виступає первісним суб'єктом трудового права України.

Правовий статус особи – це єдине, що необхідно знати для усвідомлення того, що з правових позицій можливості, надані особі законодавством, є рівними. Разом із тим єдність єдиного загального правового статусу людини дозволяє їй брати участь у різних суспільних відносинах і сферах життя, в тому числі й у сфері захисту прав споживачів. І в кожній такій царині особа виконує різні спеціальні функції – як постійні, стійкі, так і тимчасові, але соціально значущі, що визначаються як об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками. Через це поряд із загальним її правовим статусом існують спеціальні правові статуси різних категорій осіб, зокрема, працівників, які поєднують роботу з навчанням [53]. Невипадково М.М. Рассолов під правовим статусом особистості розуміє сукупність прав і свобод, обов'язків і відповідальності, що свідчить про її правове становище в суспільстві. «Державний службовець, суддя, військовослужбовець, студент, громадянин – це правові статуси, що визначають правове становище осіб і характеризуються набором прав і свобод», – підкреслює фахівець-юрист [160].

Найбільш повно, як вбачається, розкриває зміст правового статусу працівника Л.Х. Саакян, під яким науковець розуміє сукупність таких елементів, як-то: (а) основні трудові права й обов'язки, (б) загальна трудова право дієздатність, (в) трудовий правовий модус, (г) принципи правового становища особи, (д) юридичні гарантії здійснення трудових прав і виконання обов'язків, (е) позитивна юридична відповідальність, яка впливає зі змісту основних трудових прав та обов'язків працівника, а також юридична відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків [146, с. 8-10]. Разом із тим на думку вченого, систему принципів правового статусу працівника

утворюють певні складники, а саме: (а) загальні принципи правового становища особистості в їх проекції на суспільно-трудові відносини, (б) основні міжгалузеві принципи правового регулювання в галузі суспільної організації праці і (в) основні галузеві принципи трудового права [146].

Потрібно відмітити, що правове становище працівника, який поєднує роботу з навчанням, є складним юридичним феноменом, який ось уже тривалий час породжує гострі наукові дискусії в середовищі вітчизняних і зарубіжних фахівців у царині трудового права. Вважаємо, що зміст правового статусу доцільно розглядати за такими основними елементами, як-то: (а) право й дієздатність суб'єкта (правосуб'єктність), (б) закріплені за ним законодавством права й обов'язки; (в) гарантії цих прав та обов'язків і правові інтереси; (г) відповідальність за неналежне виконання обов'язків, покладених на суб'єкта.

Правосуб'єктність – перший самостійний елемент змісту юридичного статусу. Традиційним для цивільного права є його поділ на правоздатність і дієздатність. Під правоздатністю розуміється здатність особи мати суб'єктивні права й нести обов'язки. Дієздатність тлумачиться як здатність особи своїми самостійними діями набувати й реалізовувати належні їй права і виконувати обов'язки. Таким чином, правосуб'єктність працівника, як передумова до участі його у правовідносинах, означає його спроможність мати й особисто здійснювати трудові права, виконувати обов'язки, а також нести трудо-правову відповідальність. Саме це і становить собою галузеву трудову правосуб'єктність працюючої особи.

У трудо-правовій доктрині загальновизнаним є положення про неподільність категорій «трудова правоздатність» і «трудова дієздатність». В основному погоджуємося з указаною позицією, оскільки розкриття даної проблеми заслуговує на увагу окремого дослідження.

Під поняттям «трудова правосуб'єктність» В.І. Прокопенко розуміє законодавчо визнану державою можливість громадянина бути суб'єктом трудового права. Таку правосуб'єктність учений називає передумовою до використання права, а не саме його використанням, із чого робить висновок, що право на працю мають усі громадяни, які досягли встановленого вік, проте правового статусу працівника набувають лише ті громадяни, які вступають у трудові правовідносини [139]. О.М. Ярошенко, у свою чергу, зазначає, що трудова правосуб'єктність є правовою категорією, що виражає здатність особи бути суб'єктом трудових правовідносин [186].

Змістом трудової правосуб'єктності працівника є його здатність до праці, яка невіддільна від людської особистості, а тому може бути реалізована ним

лише особисто [46]. При цьому трудову дієздатність працівника визначають критерії:

– об'єктивні, що залежать від конкретних обставин і правових норм. Такими критеріями є: (а)установлене Конституцією України право на працю як складова частина правового статусу працівника, (б) досягнення особою віку, з якого вона може вступати у трудові відносини (чотирнадцять, п'ятнадцять, шістнадцять, вісімнадцять років),і, відповідно, встановлені законом обмеження й умови трудових відносин з неповнолітніми працівниками, (в) стан здоров'я людини, інвалідність і медичні показання за видами робіт, (г) обмеження у трудовій дієздатності як результат визначеної судом заборони займати певні посади й займатися певною діяльністю;

– суб'єктивні, що залежать від волевиявлення суб'єкта трудового права. Ними є: (а) інтерес працівника до певного виду трудової діяльності, (б) отримана освіта або кваліфікація, (в) бажання працювати на конкретному підприємстві чи в конкретному колективі, (г) продовження династії тощо [13].

Система трудових прав, що складають правовий статус трудівника, забезпечується низкою юридичних гарантій. Це закріплені в чинному законодавстві, в міжнародно-правових актах та положеннях трудового договору умови, що забезпечують виконання іншою стороною трудових правовідносин своїх обов'язків і служать підставою для захисту працівником своїх порушених трудових прав у спосіб, у формі, які не заборонені законом. Основні гарантії працюючих забезпечують: (а) вступ у трудові правовідносини, (б) безперешкодне здійснення ними своїх трудових прав у трудових і пов'язаних з ними інших правовідносинах, (в) відновлення ними порушених трудових прав [151].

Індивідуальні трудові права працівника охоплюють право на: (а) укладення, зміну й розірвання трудового договору, (б) отримання роботи, зумовленої трудовим договором, (в) робоче місце, що відповідає вимогам безпеки й гігієни, (г) виплату заробітної плати,(д) належний відпочинок, (е) повну достовірну інформацію про умови праці й вимоги до її охорони,(є) професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації,(ж) відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, і компенсацію моральної шкоди,(з) обов'язкове соціальне страхування [145, с. 62].

Колективними слід визнати права працівника на: (а) об'єднання, включаючи право на створення професійних спілок і вступ до них, (б) участь в управлінні організацією, (в) ведення колективних переговорів і укладення

колективних договорів та угод через своїх представників, а також (г) інформацію про виконання колективного договору чи угоди.

Однією з характерних особливостей трудового права є різноманітність його суб'єктів, систематизація яких має важливе юридичне значення, оскільки: (а) вона може сформулювати вичерпну уяву про всіх суб'єктів, (б) дозволяє визначити всі їх різновиди, (в) допомагає більш чітко встановити їх правовий статус. Класифікація суб'єктів трудового права повинна виходити з реальної нетотожності й різноманіття конкретних учасників трудових і пов'язаних з ними відносин, а також адекватно відбивати справжню об'єктивну різницю між ними. І хоча така класифікація є суб'єктивною, бо визначається відповідно до потреб і практичних інтересів людини, вона мусить здійснюватися з використанням об'єктивних підстав, бути детермінованою об'єктивними властивостями правового статусу учасників соціально-трудова відносин, що мають окреслювати межі між групами останніх [21].

Особлива правосуб'єктність учня як особи, яка навчається, спричинена загальною трудовою правосуб'єктністю громадян. Під учнівською правосуб'єктністю слід розуміти здатність людини мати й особисто реалізовувати учнівські права й обов'язки, а в разі їх недотримання нести передбачену законом відповідальність. Правовий статус учня повинен включати в себе учнівську правосуб'єктність, а також права та обов'язки останнього, закріплені в законі.

Правовий статус працівника і правовий статус учня співвідносяться як частина й ціле. Правовий статус учня становить собою характеристику, встановлювану нормами трудового законодавства, яка розкриває стан цієї особи як суб'єкта трудового права й дозволяє їй брати участь у правовідносинах у сфері навчання (перенавчання). При цьому правовий статус працівника включає статус учня.

Працівникам, які поєднують роботу з навчанням у навчальних установах професійної освіти (вищої, середньої чи початкової) й у вечірніх (змінних) загальноосвітніх установах, а також які вступили до навчальних установ вищої або середньої професійної освіти, чинне трудове законодавство України передбачає низку гарантій. Їх види й характер залежать від форм навчання (очна, заочна, вечірня), статусу навчального закладу й курсу навчання. Ці гарантії полягають у наданні таким трудівникам додаткових відпусток зі збереженням середнього заробітку, відпусток без його збереження, а також у встановленні їм скороченого робочого часу й обмеженні надурочних робіт.

Юридичні гарантії, встановлені для працівників, які поєднують роботу з

навчанням, І. М. Саломатін пропонує згрупувати, поділивши їх на гарантії: (а) реалізації права на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки й гігієни, (б) матеріальної підтримки, (в) забезпечення зайнятості, і (г) дотримання законодавства сторонами трудових правовідносин. Зазначені гарантії дозволяють працівникові мати можливість продовжувати здобувати освіту протягом трудового життя без необхідності припинення трудової діяльності, зберегти розмір одержуваної середньої заробітної плати, зберегти працездатність учня для можливості продовження освітнього процесу, а також досягти дотримання законодавства сторонами правовідносин [148].

Для працівників, поєднуючих роботу з навчанням, у КЗпП України передбачено низку пільг, що виражаються в наданні їм більше вільного від роботи часу для успішного навчання й підвищення кваліфікації. Такі пільги поділяються на групи за видами правовідносин щодо: (а) надання робочого часу й часу відпочинку протягом робочого дня й тижня, (б) отримання відпусток, (в) встановлення режиму роботи й побутового обслуговування, (г) оплати вартості проїзду для складання екзаменаційної сесії. Отже, розглядувані працівники користуються додатковими пільгами у сфері оплати праці порівняно з, так званими «звичайними» трудівниками, що пояснюється їх більшою завантаженістю й майбутнім підвищенням їх кваліфікації.

Власник або уповноважений ним орган згідно зі ст. 202 КЗпП України зобов'язаний створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням для тих осіб, які проходять виробниче навчання або навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва. Це може бути основою щодо визначення певних нормативних правил й зобов'язань щодо виконання умов, передбачених у колективному договорі.

Важливою складовою частиною правового статусу працівників виступає їх відповідальність за неналежне виконання або невиконання покладених на них обов'язків, передбачена чинним законодавством України. Вона є прямим наслідком порушення норм законодавства та/чи положень трудового договору. Воно є протиправним діянням, що полягає в невиконанні або в порушенні трудових обов'язків працівниками, за яке передбачено відповідні санкції. Склад трудового правопорушення, у свою чергу, служить фактичною підставою для правової відповідальності трудівника [158]. Юридичною підставою, без якої вона немислима, виступає певна норма трудового права. Міра такої відповідальності індивідуалізується за допомогою правозастосовного акта. У деяких випадках вона настає й реалізується без такого акта (наприклад, у випадку добровільного відшкодування шкоди). Підкреслимо, що значення

відповідальності у трудовому праві полягає в тому, що вона надає правовому статусу працюючого необхідну визначеність і стійкість, без чого взагалі неможливо вести мову про дійсне правове становище суб'єкта трудового права.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працюючої особи для зайняття нею тієї чи іншої посади можуть установлюватися законодавством (ст. 22КЗпП України). Вимоги до рівня освіти для зайняття педагогічних посад у галузі освіти визначені, зокрема, у ст. 54 Закону України «Про освіту» [128], ст. 24 Закону України «Про загальну середню освіту» [103]. Необґрунтована відмова роботодавця у прийнятті на роботу забороняється. Чинне законодавство про працю не передбачає обмежень у прийнятті на роботу осіб з мотивів поєднання ними роботи й навчання за денною (очною) формою. За укладеним трудовим договором працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену трудовим договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку (ст. 21 КЗпП України).

Заст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» до зайнятого населення належать особи, які навчаються за денною або дуальною формою здобуття освіти у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої й вищої освіти й поєднують навчання з роботою [104]. Віднесення цієї категорії громадян до зайнятого населення перешкоджає їм у набутті статусу безробітного й отриманні гарантій, установлених законодавством для безробітних. За ст. 43 вказаного Закону статусу безробітного може набути особа:

- працездатного віку до призначення пенсії, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів і яка готова і здатна приступити до роботи;

- з інвалідністю, яка не досягла встановленого пенсійного віку й отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу за Законами України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю» і «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю»;

- яка не досягла 16-річного віку, але працювала й була звільнена у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема, через припинення або репрофільювання підприємства, установи чи організації, скорочення чисельності (штату) працівників.

Віднесені до зайнятого населення статтею 4 названого Закону позбавлені можливості отримати статус безробітного і скористатися правом на пошук підходящої роботи й отримання допомоги по безробіттю, що є суттєвим недоліком трудового законодавства, бо виступає певним обмеженням для



зазначеної категорії осіб на покращання свого соціально-економічного статусу.

Робота студента не є сумісництвом, оскільки ним вважається виконання працюючою особою, крім своєї основної, також іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж підприємстві, в установі чи організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом (п.1 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій [114]). Аналогічну точку зору висловив Верховний Суд України в постанові «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці», вказавши, зокрема, що згідно з ч.3 п.14 робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не є сумісництвом і оплачується на загальних підставах [130].

Під час укладення трудового договору особа, яка планує поєднувати роботу з навчанням за денною (очною) формою, має враховувати свої можливості щодо виконання роботи в робочий час, визначений цим договором. За угодою між працівником і роботодавцем неповний робочий день або неповний робочий тиждень може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом. Обмежень, щодо тривалості робочого часу, визначеного статтями 50 і 51 КЗпП України, для осіб, які поєднують роботу й навчання у закладі вищої освіти за денною (очною) формою, чинним законодавством про працю не передбачено. Отже, для таких осіб потрібно передбачити можливість їх реєстрації як безробітних з метою: (а) сприяння у працевлаштуванні, в тому числі на громадські та інші роботи тимчасового характеру, (б)безоплатного одержання від територіальних органів виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, послуг з пошуку підходящої роботи, (в) консультаційних, інформаційних і профорієнтаційних послуг для обрання або зміни виду діяльності (професії) та ін.

Підводячи підсумок вищенаведеному, можемо констатувати, що працівники, які паралельно працюють і навчаються, наділені спеціальним правовим статусом, у змісті якого поєднуються статуси працівника й учня. При цьому головним виступає статус працівника, можливо, завдяки системі гарантій і компенсацій, які йому надаються. Сам же статус цієї категорії трудівників містить такі складові елементи, як трудова правосуб'єктність, юридичні гарантії дотримання основних трудових прав, свобод і законних інтересів працюючого, а також його відповідальність за неналежне виконання або невиконання своїх обов'язків.

## Висновки до розділу 1

Проведене дослідження статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням, як спеціальних суб'єктів трудового права, дозволило зробити певні висновки.

1. Із конституційним правом на працю в тісному взаємозв'язку перебуває інше, не менш важливе конституційне право – право кожного громадянина на освіту. Адже зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва передуює реалізація права на здобуття освіти, яка є найважливішим чинником економічного, соціального й духовного прогресу людства, необхідною передумовою розвитку кожного індивіда, його культури й досягнення ним добробуту.

2. Право на освіту дозволяє особистості вільно розвиватись і приносити відчутну користь суспільству й державі. Право на освіту, в тому числі професійну, є загальним, повним, єдиним і рівним для всіх. Воно має бути важливою гарантією для здійснення громадянами інших прав і свобод, зокрема, права на працю за певною спеціальністю і кваліфікацією. Кожен трудівник повинен мати відповідні знання, вміння й навички, яких потребує виконання його трудової функції. Зміст же обов'язків, що складають останню, визначається нормами трудового права.

3. Право працівників на працю тісно пов'язано з правом на безоплатну професійну підготовку (перепідготовку) й безоплатне підвищення кваліфікації й є найважливішим чинником активної політики зайнятості населення, спрямованої на розвиток трудових ресурсів, на забезпечення продуктивної, вільно обраної зайнятості громадян, на посилення їх соціальної захищеності за допомогою підвищення зростання професійної майстерності, професійної мобільності й конкурентоспроможності на ринку праці.

4. Трудове право відіграє вагомий роль у поєднанні права на освіту з правом на працю, оскільки, стимулюючи професійне навчання працівників, воно встановлює: (а) правові гарантії для реалізації права громадянина на освіту, зокрема, професійну; (б) кваліфікаційні вимоги до працівників для відповідних видів робіт, визначаючи тим самим зміст професійного навчання; (в) сприятливі умови для суміщення праці й навчання; (г) пільги й переваги для осіб, які навчаються професійно, в тому числі й без відриву від виробництва; (д) види такого навчання та його організаційні і правові форми професійного навчання.

5. Правове становище трудівника, який поєднує роботу з навчанням, є складним юридичним феноменом. Зміст статусу цієї категорії трудящих

доцільно розглядати за такими основними елементами, як-то: (а) право й дієздатність суб'єкта (його правосуб'єктність); (б) закріплені за ним законодавством права й обов'язки; (в) гарантії цих прав та обов'язків і правові інтереси особи; (г) відповідальність суб'єкта за належне виконання покладених на нього обов'язків.

6. Особлива правосуб'єктність учня як особи, яка навчається, спричинена загальною трудовою правосуб'єктністю громадянина. Під учнівською правосуб'єктністю слід розуміти здатність останнього мати й особисто реалізовувати учнівські права й обов'язки, а в разі їх недотримання нести також передбачену законом відповідальність. Правовий статус учня повинен включати в себе учнівську правосуб'єктність, його права й обов'язки, закріплені в законі.

7. Правовий статус працівника і правовий статус учня співвідносяться як частина й ціле. Правовий статус учня – це характеристика, яка визначається нормами трудового законодавства, розкриває стан учня як суб'єкта трудового права й дозволяє йому брати участь у правовідносинах у сфері навчання (перенавчання). При цьому правовий статус працівника включає статус учня.

8. Трудове законодавство передбачає низку гарантій працівникам, які поєднують роботу з навчанням у навчальних установах професійної освіти (вищої, середньої чи початкової) й у вечірніх (змінних) загальноосвітніх установах, а також працівникам, які вступили до навчальних установ вищої або середньої професійної освіти. Види й характер таких гарантій залежать від форм навчання (очна, заочна, вечірня), статусу навчального закладу й курсу навчання. Ці гарантії полягають у наданні таким працюючим особам додаткових відпусток зі збереженням середнього заробітку, відпусток без збереження заробітної плати, а також у встановленні їм скороченого робочого часу і в обмеженні надурочних робіт. Такі пільги-гарантії поділяються на групи за видами правовідносин щодо: (а) установлення робочого часу й часу відпочинку протягом робочого дня й робочого тижня, (б) надання відпусток, (в) режиму роботи й побутового обслуговування, (г) оплати вартості проїзду для складання екзаменаційної сесії.

9. Особи, які навчаються за денною або дуальною формою здобуття освіти в закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої й вищої освіти, поєднуючи навчання з роботою, за чинним трудовим законодавством належать до зайнятого населення, що перешкоджає їм у набутті статусу безробітного й отриманні гарантій, установлених законодавством для безробітних. А це, у свою чергу, є суттєвим недоліком, адже служить для цієї категорії осіб певним обмеженням на покращання свого соціально-економічного статусу. Отже, для осіб, які поєднують роботу з навчанням, треба передбачити

можливість їх реєстрації як безробітних з метою безоплатного одержання від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення і трудової міграції: (а) послуг з пошуку підходящої роботи і сприяння у працевлаштуванні, в тому числі на громадські та інші роботи тимчасового характеру; (б) консультаційних, інформаційних і профорієнтаційних послуг з метою обрання або зміни виду діяльності (професії) та ін.

## РОЗДІЛ 2

### ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАТУСУ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ: КОМПАРАТИВІСТСЬКЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

#### 2.1. Історична генеза правового забезпечення в Україні статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням

Історичний екскурс, що стосується конкретної правової проблеми, є важливим методом наукового дослідження, на підставі якого можна зробити певні обґрунтовані пропозиції, спрямовані на майбутнє. Як наголошував відомий історик В.О. Ключевський, «минуле цікавить нас не тому, що воно минуло, а тому, що, спливаючи, не вміло прибрати свої наслідки» [35].

Поглиблене вивчення наукових праць Л.Є. Гриніна [24] й М.А. Дамірлі [26] дає змогу сформулювати систему важливих методологічних принципів побудови періодизації історико-правового процесу, яка включає:

- наявність однакових підстав, згідно з якими цей процес при виділенні рівних за таксономічною значущістю періодів вимагає виходити з однакових причин (критеріїв);
- дотримання ієрархії, яке припускає, що при складній періодизації, коли відповідні її ступені всередині себе розбиті на декілька, періоди кожного подальшого рівня такого поділу мають бути таксономічно менш важливими порівняно з їх попереднім рівнем;
- рівноправність періодів одного ступеня поділу;
- вимогу, що періодизація в цілому повинна бути єдиною для предмета, що вивчається;
- обов'язковість її відповідності внутрішньому механізму розвитку об'єкта пізнання, пояснення його з нього самого, розкриття внутрішньої логіки й механізму руху права, проявлення себе за допомогою цієї періодизації та її структури;
- забезпечення розгляду як історії явища, що вивчається, в цілому, так і будь-якого його аспекту як цілісного, підлеглого внутрішній логіці розвитку;
- періоди не можна суворо відмежовувати один від одного;
- періодизацію, яка має прямо співвідноситися з головними її характеристиками й визначальними якостями, які задають специфіку і стабільність різним частинам історико-правової реальності;
- урахування впливу окремих сфер суспільного життя на розвиток права;

– недопущення випуску з поля зору очевидної відмінності у швидкості історичних змін у просторі, але в той же час це не повинно підірвати цілісність періодизації у її ключових аспектах.

Світове співтовариство приділяє особливу увагу професійному навчанню, адже недаремно в рамках Лісабонської стратегії сформульовано головне завдання, яке вимагає беззаперечної реалізації: «Навчання протягом усього життя» [49]. Проте до сприйняття цієї аксіоми людство йшло доволі тривалий час. Так, ще в 1785 р. правовідносини між майстром та його учнем регламентувалися Грамотою на права і вигоди містам Російської імперії від 21 квітня 1785 р. [22], якою передбачалось укладення між цими особами договору в присутності 2-х свідків. У цьому документі встановлювалися строки навчання учня, умови його праці, винагороди тощо. Після закінчення навчання, учень отримував письмове свідоцтво про набуття необхідних для його майбутньої роботи умінь і навичок, на підставі якого в нього виникало право займатися відповідною справою вже самостійно.

О. Ф. Федоров, досліджуючи юридичну природу вказаного документа, зазначив, що договір навчання (або, як його пізніше назвали, учнівський) не є договором найму, а договором, у силу якого наставник зобов'язується навчати учня професії, а останній бере на себе обов'язок працювати на майстра на умовах і протягом строку, визначених його сторонами на законних підставах [172]. Пізніше А.А. Симолін указав на змішаний характер учнівського договору й виокремив: (а) договірний характер правовідносин учнівства; (б) двосторонність такого договору; (в) його строковий характер і наявність випробувального терміну, протягом якого кожна зі сторін має право розірвати цю угоду; (г) наявність певного співвідношення між винагородою майстра і досягненням учнем наміченого результату навчання: у випадку, якщо учень не витримає строку випробування, вважається, що майстерне виконав свого обов'язку з навчання, але й у такому випадку учень може вимагати від наставника оплати за строк випробування; (д) учень зобов'язаний працювати на наставника, тобто майстер навчає його саме під час роботи, в чому й полягає практичний характер навчання [149].

У цілому ж до 1917 р. відносини з професійного навчання регламентувались у рамках договору найму, але з певними особливостями, пов'язаними із цим процесом і віком учня. Формування радянського типу профнавчання було пов'язано з військовою повинністю. Декретом РНК «Про учбову професійно-технічну повинність» від 29 липня 1920 р. [86]установлювалося, що в силу гострої потреби у кваліфікованих робітниках усі

особи віком від 18 до 40 років мали проходити професійну підготовку. В організаціях, де не було фабрично-заводських шкіл, ця вимога поширювалася на осіб з 14 років. Працівники віком понад 40 років могли за бажанням направлятися на навчання. Працівники підприємства, де встановлено скорочений робочий день чи тиждень або на яких тимчасово призупинено виробництво, повинні проходити професійне навчання. Робочий день трудівника, який проходить профпідготовку, скорочувався до 6-ти годин, проте заробітна плата виплачувалася в повному розмірі. Ці особи не залучалися до виконання іншої роботи. Порушення учбової дисципліни розглядалося як підстава до застосування дисциплінарного стягнення, а невідвідування занять, їх пропуски вважалися прогулом.

Прийнятий у 1922 р. Кодекс законів про працю УРСР [38] містив окрему главу XII «Про учнівство», аналіз якої дозволяє зробити висновок про формування окремого інституту учнівства. Саме в цей час, коли складні умови вимагали від держави підготовки не лише кваліфікованих робітників, а й гідних спеціалістів, з'явилися норми про можливість проведення короткострокових курсів, а також лекцій при технікумах [80]. Пізніше була визнана необхідність організації спеціальних курсів підвищення кваліфікації також для осіб, які вже мали ту чи іншу освіту [75]. Можна стверджувати, що в такий спосіб зароджувалася система додаткової професійної освіти, яка існує й донині.

Першим програмним документом, спрямованим на розширення завдань підвищення якості робочої сили, слід вважати постанову РНК «Про покращання постановки середньої й нижчої професійно-технічної освіти» [79], яка передбачала, що для підготовки й підвищення кваліфікації робітників, а також перенавчання безробітних необхідно розширити мережу професійно-технічних курсів. Починаючи з 1930 р. спостерігається формування системи планової підготовки й підвищення кваліфікації робітників і спеціалістів. Зокрема, постанова ВЦВК і РНК від 25 січня 1930 р. «Про заходи по забезпеченню спеціалістами окремих галузей народного господарства і соціально-культурних установ» [72] зобов'язувала всі установи й підприємства розробляти план потреб у фахівцях, в яких мали передбачатися заходи з набору спеціалістів із середньою й нижчою освітою, а також підвищення кваліфікації спеціалістів-практиків і фахівців, які мають незавершену спеціальну освіту. Приблизно з 1934 р. розпочинається диференціація правового регулювання підвищення кваліфікації працівників різних галузей народного господарства (приміром, учителів [74] і медичних працівників [78]).

Таким чином, розглянутий період розвитку законодавства про професійне

навчання трудівників характеризувався наступним:

- ініціатива про необхідність підготовки й підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працюючих виходила від держави, яка відчувала нагальну потребу в підвищенні продуктивності праці й темпів виробництва, а також в опануванні нової техніки. Усі підприємства, установи й організації зобов'язувалися планувати цю роботу, а їх керівники несли відповідальність за підготовку і професійний розвиток кадрів;

- у всіх галузях економіки розгорнулися змагання трудових колективів та окремих працівників (ці змагання іноді називали однією з форм підвищення кваліфікації працівників [170]) за підвищення якості продукції і прискорення темпів виробництва;

- важливим джерелом поповнення робітничого класу новими кадрами послужили школи ФЗУ;

- активно зароджувалася система додаткової професійної освіти.

Згодом Президія ВР СРСР прийняла указ «Про державні трудові резерви СРСР» від 02.10.1940 р. [71], відповідно до якого створювалося 3 типи навчальних закладів: а) ремісничі училища з дворічним строком навчання для підготовки кваліфікованих робітників – металургів, хіміків, гірників, робітників морського й річкового транспорту, підприємств зв'язку тощо; б) залізнично-дорожні училища з дворічним строком навчання для підготовки помічників машиністів, слюсарів по ремонту паровозів і вагонів, бригадирів тощо; в) школи фабрично-заводського навчання з шестимісячним строком навчання для підготовки робітників так званих масових професій, у першу чергу для вугільної й нафтової промисловості, для будівництва та ін. Як бачимо, сформувалася система професійного навчання кваліфікованих робітників, у результаті якого майбутній працівник отримував систематизовані професійні знання, умінні і навички, що дозволяло їм кваліфіковано виконувати роботу за певною робітничою професією в рамках отриманої спеціальності.

Положення про підготовку й підвищення кваліфікації робітників безпосередньо на виробництві від 10 травня 1963 р. [94] встановлювало 2 організаційно-правові форми профнавчання: (а) підвищення кваліфікації працівників за своєю професією чи спеціальністю, за якими вони продовжували працювати, (б) підвищення кваліфікації працівників шляхом оволодіння новою професією чи спеціальністю, що призводило до переведення їх на іншу роботу. Типове положення про підготовку й підвищення кваліфікації робітників безпосередньо на виробництві від 18.10.1968 р. [82] містило норму, за якою навчання робітників іншим чи додатковим професіям має здійснюватися з



урахуванням потреб виробництва й розширення їх професійного профілю працівників, суміщення їх професій і спеціальностей, покращання організації праці й раціонального використання обладнання (п. 19).

У зв'язку з прийняттям Основ законодавства СРСР про працю [90], Кодексу законів про працю 1971 р. [37] й Основ законодавства СРСР про народну освіту [89] правове регулювання професійного навчання отримало новий імпульс.

Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій від 27 вересня 1972 р. [84] закріпили обов'язок працюючих підвищувати свою кваліфікацію. Указана обставина загострила наукову дискусію: вважати підвищення кваліфікації правом чи обов'язком працівників? Ще в 50-ті роки ХХ ст. деякі науковці вважали, що підвищення кваліфікації є обов'язком працівників [28], інші ж переконували, що лише в окремих галузях господарства підвищення кваліфікації є обов'язком, а взагалі воно повинно бути добровільним [6]. Приміром, обов'язок періодично підвищувати свою професійну кваліфікацію покладался на працівників льотно-підйомного складу організацій цивільної авіації, на працівників, які обслуговували складні агрегати, установки й механізми, на машиністів локомотивів, на молодший технічний персонал підприємств та організацій Міністерства геології та охорони надр СРСР [9].

Типове положення про професійне навчання робітників та службовців на виробництві від 4 березня 1980 р. [83] досить детально регламентувало питання профнавчання, у тому числі передбачало численні гарантії щодо оплати праці, присвоєння розрядів і класів та ін. Крім цього, було закріплено положення, відповідно до якого колективні договори у своєму спеціальному розділі повинні містити детальні плани підготовки кадрів і підвищення їх кваліфікації, де мала конкретизуватися чисельність працюючих, які повинні пройти професійну підготовку чи підвищити кваліфікацію, організаційно-правові форми, а також установлюватися строки навчання. На роботодавців покладался обов'язок створювати належні умови для навчання цих осіб: складання графіків змінності, які дозволяли б поєднувати навчання з роботою, закріплення порядку надання навчальної відпустки, заборона переведення таких працюючих на іншу роботу під час навчання тощо. Колективні договори зобов'язували роботодавця: (а) надавати трудівникові роботу відповідно до отриманої спеціальності і кваліфікації, (б) встановлювати пільги для їх переведення на більш кваліфіковану роботу, (в) підвищувати оплату праці за умов успішного й систематичного підвищення кваліфікації, в тому числі освітнього рівня,

забезпечувати належні умови для проведення занять (надавати для цього приміщення, необхідні навчальний і методичні матеріали, формувати бібліотечний фонд підприємства тощо), а також запровадити постійний обмін досвідом з іншими підприємствами. Крім цього, колективні договори містили норми про моральне й матеріальне заохочення робітників і службовців, які підвищують свій кваліфікаційний рівень [17].

Інтерес до цієї проблеми дещо зменшився із прийняттям Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій від 20.07.1984 р. [85], але вони закріпили лише обов'язок роботодавців сприяти підвищенню кваліфікації працівників.

У середині 80-х років усі типи професійно-технічних навчальних закладів були реорганізовані й об'єднані в середні професійно-технічні училища, діяльність яких регламентувалась Положенням про середнє професійно-технічне училище від 22.02.1985 р. [77] Зі змісту вказаного Положення виплавало, що під час проходження практичного курсу навчання на учнів у повному обсязі поширювалося трудове законодавство з урахуванням їх віку і правового статусу.

Згодом було прийнято Постанову про перебудову системи підвищення кваліфікації та перепідготовки керівних працівників і спеціалістів народного господарства від 6 лютого 1988 р. [73], яким було окреслено поступовий перехід від періодичного до безперервного профнавчання. Наприкінці 80-х років ХХ ст. чинна на той час система професійного навчання переросла в концепцію безперервного навчання, яка знайшла своє відображення в Типовому положенні про безперервне професійне й економічне навчання кадрів народного господарства від 15.06.1988 р. [81]. Цим документом (а)уперше охоплювалися всі категорії працівників, (б) розмежовувалося поняття перепідготовки й підвищення кваліфікації, (в) закріплювались усі наявні на практиці цілі, форми та строки навчання залежно від категорії трудівників, легалізовувалося самонавчання як одна з форм підвищення останніми свого профривня, закріплювався принцип навчання протягом усієї трудової діяльності. Безперервність навчання керівників і спеціалістів забезпечувалася підвищенням кваліфікації й перепідготовкою, а робітників – підготовкою на виробництві, перепідготовкою, навчанням додатковим (суміжним) професіям, підвищенням їх кваліфікації. Організаційно-правові форми професійного навчання були диференційовані залежно від категорії працюючих. Для керівників і спеціалістів це було навчання: (1) систематичне самостійне, (б) на виробничо-економічних семінарах, в університетах з відривом або без відриву від виробництва, (в) короткострокове, (г) у виді стажування на передових підприємствах, у наукових

організаціях, навчальних закладах, (д) в аспірантурі й докторантурі. Для робітників такими формати були: (а) підготовка на виробництві, (б) перепідготовка, (в) навчання додатковим (суміжним) професіям, (г) підвищення кваліфікації, (д) виробничо-економічні курси, (е) стажування терміном до 3-х місяців, (є) курси цільового призначення, (ж) курси бригадирів.

Як бачимо, в радянський період чинне трудове законодавство: 1) закріплювало право на безкоштовне підвищення кваліфікації, 2) встановлювало права й обов'язки учасників трудових правовідносин у зв'язку з реалізацією вказаного права, 3) визначало організаційно-правові форми професійного навчання, 4) устанавлювало гарантії й пільги для працівників, які підвищують кваліфікацію, 5) започатковувало механізм безперервного профнавчання.

На підставі проведеного аналізу дорадянського й радянського досвіду правового регулювання професійного навчання працівників можна зробити такі висновки:

- дорадянський період у цілому характеризувався тим, що відносини із профнавчання робітників і службовців регламентувались у рамках договору найму з певними особливостями, пов'язаними із процесом навчання й віком учня;

- поєднання соціальної й економічної функцій трудового права дозволяло забезпечувати право працюючих на професійне навчання як елемента права на освіту, передумови виникнення трудових правовідносин, а значить, і реалізації права на працю;

- у радянський період система профнавчання працівників формувалася під впливом кадрової політики радянської держави, яка відчувала потребу у кваліфікованій робочій силі. Спочатку правової регламентації зазнали питання професійного навчання робітників, а потім вона поширилася й на керівників і спеціалістів. Склалася єдина державна система професійного навчання. Вона мала плановий і централізований характер, її ядром було професійне навчання на виробництві, яке організовувалося на кожному підприємстві і прирівнювалося до підготовки в навчальному закладі;

- шляхом підтримки й доповнення заходів у наданні громадянам можливості набувати знання, навички та вміння, достатні для роботи й подальшого навчання, було започатковано механізм безперервного професійного навчання, що полягає в розвитку якісної, орієнтованої на майбутнє профпідготовки, яка відповідатиме потребам суспільства.

Після розпаду СРСР у результаті приватизації з'явилося багато господарюючих суб'єктів. Держава більше не вимагала провадити навчання

трудівників, залишивши за собою лише функції управління системою профнавчання працівників підприємств державної форми власності, а також безробітних громадян. Ця система втратила зв'язок з ринком праці, послабилась роль держави в її розвитку [70].

Із набуттям Україною статусу країни з ринковою економікою виникає необхідність урахування нинішнього стану ринку праці й ринку освітніх послуг. Сучасні ж реалії свідчать про існуючі недоліки реформування системи професійного навчання, про неадекватність масштабів, структури й методів профпідготовки робочої сили, а також про недостатню розвиненість системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації економічно активного населення [30, с. 5].

Починаючи з 90-х років, в Україні здійснюються відповідні заходи щодо відновлення й активізації функціонування системи професійного навчання працівників. Із цією метою було прийнято низку нормативних актів, а саме:

- Положення про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання та стажування, затверджене постановою Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) від 4 березня 1996 р. за № 287 [96];

- постанова КМУ «Про Концепцію професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення» від 1 лютого 1996 р. за № 150 [125];

- постанова КМУ «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 р. за № 95 [102];

- Порядок надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики, затверджений постановою КМУ від 7 червня 1999 р. за № 992 [97];

- розпорядження КМУ від 24 січня 2001 р. за № 13 «Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві» [123];

- Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, затверджене спільним наказом Мінпраці та МОН від 26 березня 2001 р. за № 127/151 [95];

- розпорядження КМУ від 26 липня 2006 р. за № 429-р «Про затвердження Плану заходів щодо реалізації Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року» [110] та ін.

Проте, незважаючи на значний масив нормативно-правових актів, присвячених професійному навчанню працівників, все ж невіршених проблем

залишається чимало. У зв'язку із зазначеним поглиблене наукове дослідження правового регулювання профнавчання викликає неабиякий інтерес, оскільки лише його всебічний аналіз може допомогти виявити наявні проблеми й окреслити шляхи їх вирішення.

## **2.2. Міжнародно-правові стандарти статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням**

Однією з умов інтеграції України як рівноправного суб'єкта до міжнародного співтовариства є відповідність її національного законодавства загальноприйнятим міжнародним вимогам і стандартам. В інформаційному плані світовий досвід має велике значення і служить зразком, коли постає завдання з розроблення нового вітчизняного законодавства, зокрема законодавства про працю.

Міжнародні норми, що впорядковують трудові відносини, відіграють суттєву роль у розвитку трудового законодавства України, набуваючи всебільшого впливу на різні сфери життя, на процеси глобалізації. Тому імплементація міжнародних норм і стандартів професійного навчання працівників стає важливим питанням сьогодення.

Характерною рисою міжнародної правової регламентації праці можна вказати те, що такі норми встановлюють певні стандарти в галузі праці, які через їх імплементацію національним законодавством кожної країни, що бере в них участь, конкретизуються й наділяються відповідним правовим механізмом їх реалізації. Характерними прикладами тут можуть бути визначення таких понять, як «право на працю», «примусова праця», «достатній життєвий рівень» та ін. [188]. У трудовому праві багатьох країн з'явилися зовнішні запозичення на підставі трансплантації фрагментів або навіть цілих інститутів права іноземних держав, імплементації національним правом міжнародних конвенцій [33].

Кардинальні зміни в політичному й економічному житті суспільства, проголошення однією з основних його цілей побудову правової держави вимагають, щоб законодавчі акти відповідали найвищим вимогам, загальносвітовим стандартам прав людини й міжнародним нормам трудового права. І коли необхідно ратифікувати міжнародні договори й конвенції, що регламентують права людини і громадянина, слід запозичувати з міжнародного трудового права найпрогресивніші норми, що відповідають інтересам людини і дозволяють забезпечити реалізацію всіх прав і свобод, закріплених у Конституції України.

У повсякденному житті дедалі частіше доводиться звертатися до міжнародно-правових актів. Це зумовлено активною участю України в житті світового співтовариства, в діяльності багатьох міжнародних організацій, а також тісними міждержавними відносинами. Міжнародно-правове регулювання перетворилося на важливий чинник, що характеризує соціальні реалії сучасного світу [187].

У ст. 9 Конституції зазначено, що чинні міжнародні договори є частиною національного законодавства держави. Стаття 81 КЗпП України більш точно розкриває цю норму Конституції щодо вітчизняного трудового законодавства. Тому недаремно акти Міжнародної організації праці називають міжнародними стандартами регламентування праці. Як вважає М.М. Грекова, міжнародні трудові стандарти гармонізуюче впливають на національне законодавство держав, оскільки їх мета спрямована не на створення єдиного правового регулювання, а на досягнення певного результату, визначеного в цих документах, що, у свою чергу, передбачає можливість застосовувати такий механізм імплементації, який найбільше прийнятний для внутрішньої правової системи [23].

Справедливо наголошує О.М. Ярошенко, що особливістю міжнародно-правового регулювання праці є те, що норми міжнародних договорів про працю не регулюють трудові відносини, а встановлюють стандарти в галузі праці, які в національному законодавстві кожної країни, яка бере в них участь, конкретизуються й наділяються певним правовим механізмом реалізації [187].

Основоположним актом, який реалізував ідею прав людини і визначив розвиток правової культури в багатьох країнах світу, стала Загальна декларація прав людини 1948 р. [15], у ст. 6 якої передбачено: «Людина, де б вона не знаходилася, має право на визнання правосуб'єктності». Це говорить про те, що кожен індивід є суб'єктом прав, невід'ємних від їх носія. Ця ж стаття гарантує людині право на освіту, яка повинна бути безплатною.

Частина 4-та Хартії соціального забезпечення 1982 р. [176] присвячена праву на освіту і професійну підготовку. За нею всім людям незалежно від їх статі, національності, політичних переконань і соціального походження, раси, віросповідання, наявності фізичних вад тощо необхідно за рахунок держави, адміністрації і підприємців забезпечити:

- право на початкове професійне навчання для набуття необхідної професії відповідно до власного вибору і здібностей;
- право на отримання загальної освіти;
- матеріальне забезпечення в різних формах у період навчання або

професійної підготовки,

- створення умов для всебічного розвитку особистості;
- можливість підвищувати кваліфікацію шляхом створення системи професійної підготовки, що включає різні курси з удосконалення й перекваліфікації;

Необхідно звернути також увагу на Конвенцію про технічну і професійну освіту, прийняту Генеральною конференцією ООН з питань освіти, науки й культури 10 листопада 1989 р. [41]. За цим міжнародним документом технічна і професійна освіта має охоплювати всі форми й рівні процесу освіти, включаючи вивчення техніки й дисциплін, «ноу-хау», формування відносин і розуміння питань, що стосуються професії в різних секторах економічного й соціального життя людини, курс на доповнення до загальних знань, оволодіння практичними навичками. Згідно з Конвенцією безперервність освіти є основним із принципів, який повинен забезпечувати підвищення працівником своєї професійної кваліфікації, оновлення знань і навичок. Відповідно до цього міжнародно-правового акта програмам технічної і професійної освіти належить забезпечувати підготовку, необхідну для індивідуального розквіту особистості, а також включати питання соціального й економічного характеру, що стосуються тієї чи іншої професії.

Активність у питаннях професійного розвитку найманих працівників виявляє МОП. Завданням цієї організації відповідно до Філадельфійської декларації 1944 р. [27] є сприяння міждержавному співробітництву в досягненні:

- доступу до освіти й політики у сфері заробітної плати;
- повної зайнятості працівників з якомога повним використанням їх професійних навичок і кваліфікації;
- підвищення рівня їх життя;
- визнання права на ведення колективних переговорів і на співпрацю між адміністрацією і трудовим колективом з метою підвищення ефективності виробництва й вирішення питань з підготовки соціальних та економічних заходів;
- належних умов праці й мінімального рівня заробітної плати;
- адекватного рівня захисту життя і здоров'я трудящих усіх професій, захисту дитинства й материнства;
- розширення соціального забезпечення й захисту всіх категорій населення, які цього потребують;
- забезпечення вільного доступу кожного до освіти і професійної діяльності;

– створення умов для належного розвитку особистості.

Перші міжнародні норми стосовно професійного навчання містилися в рекомендації МОП № 15 (1921 р.) «Про розвиток навчання у сфері сільського господарства» [76], яка закликала, щоб кожна країна – член МОП ставила за мету розвиток профнавчання у сфері сільського господарства, особливо для того, щоб зробити його доступним як для осіб, які займаються саме цим видом господарства, так і для всіх інших.

У 1937 р. МОП прийняла Рекомендацію № 56 «Про професійну підготовку в будівельній промисловості» [64], яка містила положення щодо необхідності розроблення програм навчання для технічних і професійних шкіл з тією метою, щоб ними охоплювалися теоретична і практична підготовка.

Особливий інтерес викликає Рекомендація МОП № 57 (1939 р.) «Про професійне навчання» [65], оскільки вона вперше визначила, що категорія «професійне навчання» охоплює всі види навчання, які дозволяють набути і розвинути технічні і професійні знання, незалежно від того, чи проводиться навчання в навчальному закладі, чи на робочому місці.

Указаний документ установлював, що вступ до технічних і професійних навчальних закладів має бути безкоштовним. Навчання повинно мати декілька ступенів за кожною галуззю господарської діяльності для підготовки персоналу – рядового, середньотехнічного й керівного. Якщо воно здійснюється у процесі роботи, було б непогано, щоб на підприємстві були обладнані майстерні, пристосовані для цілей навчання у всіх тих випадках, коли розміри й організація підприємства роблять такі заходи дійсно здійсненними.

Норми названої Рекомендації вказували на можливості розширення технічних і професійних знань робітників і службовців шляхом відвідування ними додаткових курсів, розрахованих як на осіб, які працюють неповний робочий день, так і на всіх інших незалежно від того, чи пройшли вони до влаштування на роботу курс профнавчання. Час, витрачений на відвідування курсів має включатися в нормальний робочий час.

Рекомендація МОП № 60 (1939 р.) «Про учнівство» [65] містила норми, що вказували на обов'язковість укладення договору між роботодавцем і працівником, який здійснюватиме навчання під час роботи. Зазначена Рекомендація визначила, що учнівством є будь-яка система, за допомогою якої роботодавець зобов'язується за договором найняти працівника й систематично навчати його, або ж забезпечити його навчання певній професії протягом заздалегідь установленого терміну, під час якого той зобов'язаний працювати на роботодавця. Для цього останній має бути або сам кваліфікований, щоб



здійснювати відповідне навчання, або мати здатність забезпечити його з боку будь-якої іншої особи, яка знаходиться в нього на службі і має необхідну кваліфікацію, а підприємство, на якому відбувається цей процес, повинно бути таким, що надає можливості учневі належно навчатися певній професії.

Детальну інформацію стосовно процедури і правил організації професійного навчання містила Рекомендація МОП № 88 (1950 р.) «Про професійне навчання дорослих, включаючи інвалідів» [65]. Вона визначила, що професійне навчання – це будь-який вид навчання, який дає можливість набути або розвинути знання й майстерність технічного чи професійного характеру, необхідні для виконання функцій молодшого керівного персоналу незалежно від того, викладаються вони на підприємстві чи поза ним, і який включає також професійне перенавчання. Роботодавців слід заохочувати до вжиття заходів або індивідуально, або в співробітництві з іншими роботодавцями з метою належного забезпечення такого навчання згідно зі своїми потребами в робочій силі й у тому ступені, в якому це дозволяють технічні умови їхніх підприємств.

Указана Рекомендація передбачала, що профнавчання може здійснюватись: (а) на звичайних робочих місцях, але не в процесі роботи, (б) у процесі роботи, (в) поза робочими місцями й майстернями, коли це найбільше відповідає потребам цього процесу, (г) в окремих майстернях, (д) за допомогою поєднання вказаних методів відповідно до мети навчання й технічних можливостей підприємства.

Якщо навчання здійснюється безпосередньо під час робочого процесу, доручена працівникові виробнича робота, повинна мати дійсно навчальну цінність, самим же учням належить трудитися під наглядом молодшого керівного персоналу або кваліфікованих майстрів, здатних навчати їх.

Якщо навчання відбувається не в процесі роботи, то після закінчення початкового періоду воно повинно здійснюватися в умовах, найбільш наближених до існуючих на звичайній роботі, а там, де це можливо має включати виконання справжніх виробничих операцій або операцій аналогічного характеру.

Якщо теоретична підготовка потрібна для набуття працівником необхідної профкваліфікації, не може бути забезпечена на підприємстві, йому повинна бути надана можливість пройти таке навчання. У подібних ситуаціях повинно мати місце співробітництво між підприємством і навчальним закладом, який забезпечує навчання. Працівники, які проходять навчання, мають отримувати достатню винагороду згідно з критеріями, встановленими законодавством, колективними договорами або правилами конкретного підприємства. Тим же, хто бажає пройти профнавчання без фінансової допомоги, у певних випадках

слід надавати на це дозвіл.

Професійне навчання повинно здійснюватися при сприянні консультативних комітетів, які створюються на національному, обласному й місцевому рівнях і складаються з представників відповідних органів влади й організацій, у тому числі організацій роботодавців і працівників. Такі комітети зобов'язані надавати консультації, зокрема: а) на національному рівні – з питання вироблення політики і програм навчання дорослих і б) на обласному й місцевому рівнях – щодо здійснення вжитих на національному рівні заходів, їх пристосування до обласних і місцевих умов, і координації обласної й місцевої діяльності.

Рекомендація МОП № 117 (1962 р.) «Про професійне навчання» [65] вперше закріпила ключове правило: навчання є процесом, що триває протягом усього трудового життя людини відповідно до її потреб як індивідуума і члена суспільства. Воно має бути вільним від будь-якої форми дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, політичних поглядів, іноземного чи соціального походження. Профнавчання вимагає постійної співпраці всіх органів та осіб будь-якої галузі, заінтересованих у ньому. Програма такого навчання для кожної професії повинна розроблятися на підставі систематичного аналізу трудового процесу, професійної кваліфікації, спеціальних знань і заходів з охорони здоров'я й безпеки праці, пов'язаних із тією чи іншою професією, причому з урахуванням передбачуваних у ній нововведень і змін.

Неменшу роль відіграє Рекомендація МОП № 150 (1975 р.) «Про професійну орієнтацію і професійну підготовку у сфері розвитку людських ресурсів» [65], якою визначено, що професійна орієнтація й підготовка спрямовані на встановлення й розвиток здатності людини до продуктивного трудового життя, і разом з різноманітними формами освіти – на розвиток уміння окремої особи усвідомлювати і впливати на умови праці й на соціальне середовище – індивідуально або колективно.

Держави – члени МОП повинні прагнути:

- до забезпечення на постійній основі широкої й реалістичної професійної орієнтації для різних груп населення в усіх галузях економічної діяльності;
- до гарантування всім працюючим особам однакового доступу до професійної орієнтації і професійної підготовки;
- до полегшення переходу від одного виду професійної підготовки до іншого всередині різних професій і секторів економічної діяльності й між ними з різними рівнями відповідальності;

- до розроблення всесторонніх систем професійної підготовки, що охоплюють різні аспекти продуктивної праці в усіх галузях економічної діяльності;

- до створення відповідних умов для систематичної професійної підготовки трудівників у всіх галузях економічної діяльності, для всіх видів робіт і всіх рівнів кваліфікації й відповідальності;

- до погодження профпідготовки для одного сектора економіки або галузі економічної діяльності з профпідготовкою для інших таких структур;

- до встановлення тісного співробітництва й координації між професійною орієнтацією і професійною підготовкою;

- до надання всім працівникам реальних можливостей для поновлення освіти на тому рівні, який ураховує їх професійний досвід.

Конвенція МОП № 140 «Про оплачувані учбові відпустки» 1974 р. [43] зобов'язала держави провадити політику, що сприяє: а) виробленню й адаптації професійних і функціональних навичок трудівників, розширенню можливостей зайнятості й гарантії збереження роботи в умовах науково-технічного прогресу та економічних змін; б) наданню оплачуваних учбових відпусток для професійної підготовки на будь-якому рівні для загальної, соціальної або цивільної освіти і профспілкового навчання; в) розвитку людської гідності, зростанню соціального й культурного рівня трудящих; г) активній і компетентній участі працівників та їх представників у житті підприємства й суспільства; д) розвитку в цілому відповідного постійного процесу освіти й підготовки, що допомагає працівникам пристосуватися до сучасних вимог виробництва.

Трохи пізніше Рекомендація МОП № 148 «Щодо оплачуваних учбових відпусток» 1974 р. [183] зобов'язала держави вживати заходів:

- для з'ясування поточних і майбутніх потреб працівників у галузі освіти, що можуть задовольнятися шляхом надання оплачуваних учбових відпусток;

- для повного створення й використання всіх нових можливостей з метою отримання освіти й підготовки і здійснення цілей останніх у розглядуваній галузі;

- для стимулювання трудівників до найповнішого використання наявних можливостей і засобів у галузі освіти і профпідготовки;

- для врахування в методах навчання і в програмах освіти й підготовки цілей та умов надання відпусток, які відбивають сучасні потреби;

- для заохочення роботодавців до надання працюючим оплачуваних учбових відпусток.

З метою встановлення прав трудящих на соціальну допомогу, інших прав, що впливають із трудових відносин, період оплачуваної учбової відпустки на підставі національного законодавства, правил колективних договорів, арбітражних рішень або інших положень, що відповідають національній практиці, прирівнюється до періоду фактичної роботи.

До 1975 р. питання професійного навчання на міжнародному рівні регламентувалися на рівні розглянутих рекомендацій МОП, і лише цей рік ознаменувався прийняттям Конвенції МОП № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів»[65], яка була ратифікована Президією Верховної Ради УРСР 07.03.1979 р. [134] Конвенція проголосила, що кожна держава – член МОП провадить скоординовану політику, ухвалює й розвиває всебічні програми професійної орієнтації і професійної підготовки, тісно пов'язані із зайнятістю, зокрема, через державні служби зайнятості. Усі держави – члени Організації розробляють і вдосконалюють відкриті, гнучкі й доповнюючі одна одну системи загальної і професійно-технічної освіти, професійної орієнтації і професійної підготовки незалежно від того, здійснюється така діяльність у системі формальної чи неформальної освіти.

Інакше кажучи, фактично із цього моменту розпочинається відлік нового етапу у сфері профнавчання, держави вже мають обов'язок розробляти й удосконалювати системи професійної освіти, поступово розширювати й гармонізувати їх так, щоб вони відповідали потребам усіх людей у здобутті в усіх секторах економіки професійної підготовки протягом усього життя [63, с. 49].

Рекомендація МОП № 195 (2004 р.) «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» [136] доповнила положення попередньої Конвенції і вказала, що поняття «безперервне навчання» охоплює всю навчальну діяльність працюючого, яка здійснюється з метою підвищення його професійної компетентності і кваліфікації. Цей документ дає тлумачення таким термінам, як «компетентність» і «кваліфікація». Так, під компетентністю розуміється сукупність знань і вмінь, а також досвід працівника, що ним застосовуються й удосконалюються за певних умов. Кваліфікація ж є офіційним вираженням його технічних і професійних навичок, які визнаються на міжнародному, національному чи галузевому рівнях. Держави – члени МОП повинні: (а) визнавати право кожного громадянина на навчання і профпідготовку; (б) у співробітництві із соціальними партнерами забезпечувати доступність безперервного навчання для всіх; (в) усвідомлювати, що реалізація процесу такого навчання повинна мати тверду прихильність, яку уряди виявляють шляхом інвестицій і створення умов для подальшого розвитку

навчання й підготовки кадрів на всіх рівнях: зокрема, підприємства – шляхом забезпечення підготовки своїх працівників, окремі громадяни – шляхом використання можливостей для розвитку своєї компетентності і професійної кар'єри.

Нормативні приписи стосовно професійного навчання можна знайти і в деяких актах ООН. Приміром, Конвенція «Про технічну і професійну освіту», прийнята Генеральною конференцією ЮНЕСКО 10 листопада 1989 р. [137], стосується всіх форм і рівнів технічної і професійної освіти, здійснюваної в навчальних закладах або в рамках навчальних програм, які пов'язані зі світом праці, й виконуються як навчальними закладами, так і різними підприємствами. Технічне і професійне навчання відповідно до цього міжнародного акта охоплює всі форми й рівні процесу навчання, а в доповнення до загальних знань включає вивчення техніки й дисциплін, «ноу-хау» набуття практичних навичок, формування відносин і розуміння питань, що стосуються професії в різних секторах економічного й соціального життя трудівників. Позитивним моментом є те, що Конвенція називає три аспекти, в яких слід розуміти професійне й технічне навчання як складову частину загальної освіти, як засіб підготовки до професійної діяльності, і як окремий аспект безперервної освіти.

Держави, що домовляються, гарантують, що жодна особа, яка володіє необхідним рівнем знань для прийняття на роботу, не буде зазнавати дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, національного чи соціального походження, політичних чи інших переконань, матеріального положення або з будь-якої іншої ознаки. Держави гарантують також вільний доступ працюючих до профнавчання й рівність їх можливостей у цьому процесі. Особливу увагу вони мають звертати на потреби людей із фізичними вадами чи інших груп населення, які перебувають у несприятливих умовах, і вживати необхідних заходів, щоб указані особи могли набувати технічну і професійну освіту. Держави-сторони повинні розробляти й реалізовувати програми такого навчання, які мають враховувати:

- становище у сфері освіти, культури й у соціальній сфері відповідних груп людей, а також їх професійну спрямованість;
- технічні і професійні навички, знання й рівні кваліфікації, необхідні в різних галузях економіки, а також технологічні і структурні зміни, яких слід очікувати;
- можливості забезпечувати зайнятість і перспективи розвитку населення на національному, регіональному й місцевому рівнях;
- охорону навколишнього природного середовища;

– охорону здоров'я трудящих, техніку безпеки й умови праці.

Основна частина європейських стандартів у царині праці закріплена у Європейській соціальній хартії(переглянутій) (1996 р.) [29], ратифікованій Верховною Радою України 14.09.2006 р. [133]. Нею проголошено, що кожна людина має право на належні умови для професійної орієнтації, метою якої є допомога обрати їй професію згідно зі своїми особистими здібностями й інтересами. Для забезпечення ефективного здійснення права на працю сторони зобов'язуються забезпечувати належну професійну орієнтацію трудівників, їх профпідготовку й перекваліфікацію або сприяти їм (ст. 1).

Стаття 10 Хартії встановлює, що з метою ефективної реалізації права трудящих на професійну підготовку держави-сторони, консультуючись у разі необхідності, з організаціями роботодавців і працівників, започаткувати:

- професійно-технічну підготовку або сприяння їй для осіб, включаючи інвалідів;
- створення умов для їх доступу до вищої технічної й університетської освіти виключно на підставі особистих здібностей;
- систему виробничого навчання й інші регулярні програми профпідготовки;
- належні й легкодоступні програми професійної підготовки працівників і спеціальні програми перепідготовки повнолітніх працівників, необхідність у яких виникає внаслідок технологічного прогресу або нових тенденцій у сфері зайнятості;
- спеціальні програми перепідготовки й реінтеграції осіб, які є безробітними протягом тривалого часу.

Україна, як співзасновниця Співдружності незалежних держав (далі – СНД), бере участь у міжнародних договорах і програмах у межах цієї організації, в тому числі і з питань професійного навчання. Так, Хартія соціальних прав і гарантій громадян СНД, затверджена постановою Міжпарламентської асамблеї держав – учасниць СНД від 29 жовтня 1994 р.[175], встановила, що держави забезпечують громадянам надання певних прав і гарантій, а саме: а) безкоштовну професійну орієнтацію, загальноосвітню і професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації; б) безкоштовну допомогу в підборі підходящої роботи й у працевлаштуванні відповідно до здібностей, професійної освіти й підготовки.

Рекомендація № 2006/962/ЄС Європейського парламенту й Ради ЄС «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» від 18.12.2006 р. [129] спрямована на сприяння розвитку якісного, орієнтованого на майбутнє навчання

і професійної підготовки, що відповідатиме потребам європейського суспільства. Дорослі матимуть змогу набувати нових навичок і вдосконалювати старі через запровадження системи узгодженого й повного навчання протягом усього трудового життя.

Державам рекомендовано розробити систему основних компетенцій з метою забезпечення:

- опрацювання положень для представників молоді, які через прогалини в освіті, соціальні, культурні чи економічні умови потребують підтримки в розкритті свого освітнього потенціалу;

- початкової освіти, яка пропонує молодим людям засоби розвитку основних компетенцій до рівня, необхідного в дорослому житті, який сформує фундамент для їх подальшого навчання й роботи;

- налагодження відповідної інфраструктури для продовження освіти і професійної підготовки дорослих, включаючи вчителів і тренерів;

- можливості розвитку вдосконалення основних компетенцій протягом усього життя дорослим, а також цільовим групам, визначеним першочерговими як такі, які мають потребу в цьому;

- виконання процедур затвердження, оцінювання і вживання заходів, спрямованих на їх необмежений доступ як до навчання протягом усього життя, так і до ринку праці;

- послідовності освіти і профпідготовки в дорослому віці для окремих громадян шляхом дотримання політики працевлаштування, соціальної, культурної, інноваційної та інших політик;

- підтримки осіб, які навчаються, що передбачає розмежування потреб і компетенцій дорослих [87].

Отже, спираючись на проведений аналіз міжнародного досвіду правового регулювання професійного навчання, можемо стверджувати нижченаведене:

- 1) Україна є активним учасником міжнародного співробітництва, покликаною забезпечити інтеграцію вітчизняної освіти в міжнародний освітній простір. Утвердження й забезпечення права людини на освіту стало одним з найважливіших обов'язків держави;

- 2) міжнародні правові акти, як частина національного законодавства, впливають на формування державної політики в галузі освіти. Визначальні методологічні положення міжнародно-правових документів покладено в основу вітчизняного законодавства, що проголосило освіту пріоритетною сферою розвитку суспільства;

- 3) саме під впливом міжнародних нормативно-правових актів

стратегічною метою державної політики України у сфері професійного навчання визначено забезпечення доступності й безперервності навчання, формування й постійне вдосконалення систем як формального, так і неформального навчання.

Враховуючи вищезазначене, можемо констатувати, що мета міжнародно-правових стандартів не спрямована на створення єдиного правового регламентування, а на досягнення певного результату, накресленого у відповідних міжнародних документах.

Об'єктивне і всестороннє вивчення міжнародних документів свідчить про активне продовження світової тенденції безперервної професійної освіти. У них наголошується на важливості безперервного розвитку фахівців, що має здійснюватися в рамках освіти, впродовж життя, відповідно до поставлених цілей і масштабів та охоплювати весь спектр цього процесу від початкової грамотності до профпідготовки й безперервного профнавчання та постпрофесійного супроводу.

Міжнародна спільнота покладає на держави обов'язок всебічно розвивати й координувати політику і програми професійної орієнтації й підготовки працюючих, що враховують: (а) стадію й рівень економічного, соціального й культурного розвитку; (б) потреби, можливості і проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівні; (в) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями [55].

### **2.3. Особливості правового забезпечення в зарубіжних країнах статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням**

Сучасна правова система України, заснована на нових ідеях і цінностях, пов'язаних з необхідністю гуманізації й демократизації суспільних відносин, вимагає комплексного дослідження своєї специфіки, шляхів підвищення ефективності цієї системи й визначення її місця у світовому правовому просторі. Це, у свою чергу, зумовлює потребу у виявленні загального, особливого й одиничного в національному праві, що стає можливим за допомогою його порівняння із законодавством зарубіжних країн. При розробленні нового вітчизняного трудового законодавства, зокрема, в галузі правового забезпечення статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням, таке порівняння є безперечним [62].

Для України, де відбувається докорінне реформування механізму правового впорядкування трудових і пов'язаних з ними відносин, зарубіжний



досвід може бути корисним, а тому заслуговує на уважне й детальне вивчення. Насамперед це стосується дослідження досвіду країн Західної Європи з урахуванням бажання України інтегруватися до європейського середовища. Це завдання задекларовано як стратегічний пріоритет вітчизняної її державної політики. Євроінтеграційні орієнтири України, посилення соціальної спрямованості ринкових перетворень вимагають, щоб політика держави й діяльність уряду стосовно її реалізації були спрямовані на досягнення європейських стандартів якості життя й загальнолюдських цінностей. Доцільно також звернутися до досвіду країн, що входили до СРСР, і до колишніх країн соціалістичного спрямування, з якими Україна тривалий час розвивалася в одному напрямку [58].

На противагу Україні, розвинені країни світу вкладають постійно зростаючі значні кошти в освіту й підвищення кваліфікації кадрів. Питання щодо таких витрат на профнавчання працівників має загальнодержавний характер, оскільки висока кваліфікація останніх є головним інструментом для розвитку економіки цих держав. Коло галузей, де професійні (в тому числі й соціально-комунікативні) навички, вміння, здібності опановувати «ноу-хау» відіграють вирішальну роль, постійно розширюється і охоплює саме ті сфери діяльності, які є характерними для переходу економіки в постіндустріальну фазу.

Активна участь зарубіжних країн виявляється в різних державних програмах, метою яких є підвищення кваліфікації всіх працюючих. Крім того, для трудівників, які постійно розвиваються, створюються всі умови для професійного зростання. Приміром, у Франції будь-яка особа, яка пропрацювала на фірмі понад 2 роки, має право вимагати направлення її на навчання тривалістю від року до 3-х, причому фірма не вправі відмовити їй у цьому, фінансування навчання здійснює підприємство, зарплата працівникові зберігається [68]. Досвід таких країн, як Гонконг, Сінгапур, Республіка Корея, показує, що ставка на інвестиції в освіту й охорону здоров'я трудящих є найбільш ефективною стратегією економічного розвитку держави.

Як бачимо, найбільших успіхів досягають ті організації, які систематично займаються підвищенням кваліфікації своїх співпрацівників і витрачають на навчання достатньо коштів. Як підтверджує історичний досвід еволюції людства, у світі лідирують нації не тільки з високорозвиненою економікою, а в першу чергу з високим рівнем розвитку власного людського потенціалу [141]. Наприклад, у Сполучених Штатах Америки загальна освіта і спеціальна професійна підготовка стали основним засобом формування робочої сили нової якості, а витрати на навчання і профпідготовку – головним елементом створення

людського капіталу [153].

Вища освіта у Федеративній Республіці Німеччина є безкоштовною, за винятком освітніх послуг, що надають приватні навчальні заклади. Для ФРН характерним є прагнення забезпечити не тільки рівний доступ для всіх до освіти, а й рівний розподіл між державою й бізнесом відповідальності за її якість. Така модель німецької профпідготовки кадрів отримала назву «дуальна освіта». Дуалізм пояснюється взаємодією держави й бізнесу: особи, які навчаються (студенти або учні середніх професійних закладів) в рівній мірі отримують знання в перебігу практики на виробництві (на підприємствах) і в державних навчальних закладах. Якщо спочатку дуальна освіта була характерною саме для осіб, які потребують середньої спеціальної підготовки, то у ХХІ ст. вона стала все ширше охоплювати й вищу освіту. Як наслідок – цей вид освіти став масовим, позаяк готує для підприємств фахівців, які замінюють покоління, оскільки перехід на нові технології вимагає від працівників більш високої професійної підготовки.

Протягом десятиліть дуальна модель навчання не була стабільною. У ситуації, коли наставали економічна криза і спад на ринку праці, коли підприємства не могли взяти на практику всіх бажаючих, держава брала на себе весь процес навчання. В умовах економічного підйому нею, навпаки, організовувалися залучення молодих людей з інших країн. Це особливо виразно знайшло свій прояв в останні роки, коли в Німеччину приїхали тисячі молодих людей, які частково задовольнили кадровий голод. Поширення зазначеної моделі навчання здійснюється в першу чергу за допомогою спільних освітніх програм німецьких навчальних закладів з місцевими підприємствами. Студенти закладів вищої освіти мають право працювати 90 повних і/або 180 неповних робочих днів на рік, при цьому повний робочий день складає 8 годин, неповний – 4 години [156].

У Великій Британії останнім часом збільшується зайнятість у наукомістких галузях матеріального виробництва й у сфері послуг, у тому числі фінансових. Розвиток наукоємних виробництв підвищує вимоги до професійної підготовки працівника й потребує наявності відповідних кадрів. Перехід до інноваційної економіки збільшив попит на представників найрізноманітніших професій – законодавців, юристів, економістів, бухгалтерів, банківських службовців та ін.

Специфіка Великої Британії у сфері освіти полягає у зменшенні частки працюючих осіб середньої кваліфікації. Одночасно збільшується питома вага висококваліфікованої робочої сили, але зростає чисельність некваліфікованих

працівників у таких традиційних секторах економіки, як сільське господарство, готельний бізнес, послуги з догляду за людьми похилого віку тощо [1]. В умовах дефіциту фахівців, затребуваних на світовому ринку праці, які володіють підвищеною міграційною мобільністю (а саме це є однією з основних причин відставання Великої Британії від інших провідних країн світу), уряд приділяє особливу увагу професійній підготовці й перепідготовці кадрів, підвищенню їх кваліфікації. У серпні 2015 р. в країні було оголошено про плани уряду здійснити необхідні заходи, спрямовані на збільшення до 2020 р. чисельності кваліфікованої робочої сили на 3 млн осіб [1].

Система освіти у Франції та її основні принципи були закладені ще наприкінці XIX – на початку XX століть. Головним із них стало надання безкоштовної освіти для всіх громадян країни, у тому числі обов'язкової – для дітей віком від 6-ти до 16 років. Навчання у старшій школі чи ліцеях (15-18 років) має спеціалізований характер. У держав існують 3 види ліцеїв – професійні центри підготовки підмайстрів, загальноосвітні й технологічні ліцеї. Після закінчення старшої школи випускники отримують ступінь бакалавра, а якщо вони не склали іспити після 2-х спроб, отримують свідоцтво про закінчення середньої школи, яке виключає можливість продовження освіти в університетах.

Французька Система вищої освіти у цій державі є однією з найпередовіших у світі й безкоштовною як для громадян Франції, так і для іноземних студентів на частку яких припадає 11,3% від їх загальної чисельності. Найважливішим завданням вищої освіти є її максимальна й рівна доступність для всіх верств населення, а також орієнтація на подальше працевлаштування. Крім того, у Франції функціонують спеціалізовані вищі школи (*grandes ecoles*), прирівняні до університетів, кількість яких – близько 300, у тому числі 5 католицьких інститутів. Вони були створені за ініціативою державної влади і приватних підприємців для підготовки фахівців у відповідних сферах економіки й державної служби [1].

Уряд Іспанії приступив до активного макроекономічного регулювання ринку праці лише в середині 90-х років XX ст. Акцент було зроблено на введення більш гнучких форм праці, у першу чергу з використанням контрактів з метою практики для випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів для навчання ремеслу з компенсаційними виплатами підприємцям при прийнятті таких осіб на роботу. Ця система освіти сприяла соціальній стабільності і стійкій тенденції збільшення зайнятості населення. На початку XXI ст. на тимчасовій контрактній основі працювали 63% найманих трудівників, а з неповним робочим днем – близько 30%.

Особливу роль у вирішенні проблеми безробіття відіграла реформа системи освіти, що стала одним з головних пріоритетів соціальної політики держави. Із країни середземноморського типу з великою чисельністю неграмотного населення й переважанням дешевої некваліфікованої праці Іспанія перетворилася на державу з відносно високим рівнем професійної кваліфікації й вартості робочої сили. Реформування всієї системи освіти тут було спрямовано на її одержавлення й універсалізацію, на забезпечення відкритості й рівних можливостей для всіх соціальних груп молоді, на децентралізацію управління й передачу його на регіональний рівень при контролюючій і координуючій ролі держави, яка взяла на себе левову частку фінансування освітніх установ.

Головним нововведенням освітньої реформи цієї країни стало створення системи безкоштовної середньої професійно-технічної підготовки кадрів, якої не існувало раніше. Забезпечуючи випускникам необхідні професійно-технічні навички й робочі місця на місцевих фірмах з обраної ними спеціальності, ця освіта ставала все більш престижною, надаючи молоді можливості подальшого безперервного навчання. У перебігу виконання планів державою були введені 3 види професійної підготовки населення: (а) навчання ремеслу (*vocational training*) – для молоді, яка покинула школу й бажає отримати початкову професійну освіту з метою швидкого працевлаштування; (б) навчання професії (*occupational training*) – для соціально-освітньої реабілітації дорослого населення, включаючи безробітних, жінок, осіб з інвалідністю; (в) навчання виробниче (*intercompany training*) – для працівників, що бажають підвищити свою кваліфікацію.

У 2006 р. з метою підвищення ефективності професійного тренінгу молоді між державою, профспілками й підприємствами було підписано Угоду про професійну підготовку й зайнятість, якою був ініційований процес інтеграції профнавчання й виробничої практики, а також створення так званої подвійної системи профпідготовки кадрів. Фактично це означало розподіл відповідальності за якість навчання між державними центрами професійної підготовки і приватними компаніями, які все більше усвідомлювали значення рівня кваліфікації працівників в освоєнні й генеруванні сучасних технологій та інновацій, збільшення продуктивності праці й конкурентоспроможності на виробництві.

Успішне реформування системи середньої обов'язкової і професійно-технічної освіти призвело до того, що станом на сьогодні на іспанському ринку праці найбільш репрезентативною групою є люди, які здобули середню обов'язкову або середню професійно-технічну освіту. Вельми вражаючі

зрушення відбулись і в системі вищої школи. Забезпечивши повну незалежність освітнього процесу університетів та їх автономію, держава взяла на себе основну частку фінансування вищої школи. Так, із 57 вузів країни 47 з них були державними, де навчалось 97% від загального числа студентської молоді.

Розвиток вищої освіти у країнах Балтії спостерігається в руслі загальноєвропейських тенденцій. Унаслідок приєднання всіх 3-х держав до Болонського процесу відмінності між національними системами вищої освіти поступово стираються, хоча деякі розбіжності досі мають місце; це стосується в основному термінів навчання. Так, у Латвії потрібно провчитися 4 роки, щоб отримати ступінь бакалавра, і ще 2 – щоб стати магістром (без звання магістра особа не можна претендувати на отримання ступеня доктора в конкретній сфері наук). В Естонії ж бакалаврат займає 3 роки, магістратура – від року до 2-х; при цьому державне фінансування студента на бюджетному відділенні не повинно перевищувати 5-тироків. Також у прибалтійських країнах є розбіжності з приводу того, які навчальні заклади належать до вищого навчального закладу, а які – ні. Найбільш яскраво це виявляється на прикладі Литви, де до вищої освіти відносять навчання не тільки в університетах, а й у коледжах. Останні, однак, займають проміжне становище між середньою школою й університетами, оскільки освіта там явно недотягує до рівня бакалаврату. Як правило, освіта в коледжі кваліфікується як вища, що важливо у практичному плані при працевлаштуванні, але його випускник при вступі в університет не отримує привілеї бути прийнятим відразу на 2-й або 3-й курс. Замість цього він вступає до університету на загальних підставах, хоча в перебігу навчання зараховані ті предмети, курс яких він проходив у коледжі.

Спільною рисою розвитку вищої освіти у країнах Балтії є їх прагнення приєднатися до європейського ринку платної освіти із залученням зарубіжних студентів. Особливо це помітно на прикладі латвійських ВНЗ, оскільки латвійський диплом визнається в країнах Євросоюзу й може стати конкурентною перевагою при подальшому працевлаштуванні. Однак навчання в Латвії є один суттєвий недолік: вищу освіту тут можна отримати тільки латиською (державні ВНЗ) або російською (приватні ВНЗ) мовами, які у провідних країнах ЄС не розглядаються як профільні. У цілому ж система освіти в цих державах поки що не є стабільною й характеризується поєднанням різноспрямованих тенденцій. Під впливом безробіття й міграції відбувається відтік тієї частини населення, яка могла б поповнювати контингент студентів [156].

З метою реалізації прав громадян на працю й освіту, а також сприяння підвищенню професійного рівня працюючих трудове законодавство зарубіжних

країн передбачає широку систему гарантій й компенсацій для громадян, які поєднують роботу з навчанням як безпосередньо на виробництві, так і в різних освітніх установах.

Згідно зі ст. 195 Трудового кодексу Киргизької Республіки [161] для працівників, які проходять профпідготовку, роботодавець зобов'язаний створювати необхідні умови для суміщення роботи з навчанням, надавати гарантії, встановлені цим Кодексом, іншими нормативними правовими актами, колективним договором, угодами, трудовим договором.

Працівникам, направленим на навчання роботодавцем, що мають державну акредитацію освітні організації вищої чи середньої професійної освіти незалежно від їх організаційно-правових форм (заочної й очно/заочної (вечірньої)), які успішно навчаються в цих організаціях, роботодавець надає додаткові відпустки зі збереженням середнього заробітку. Особам, які обрали заочну форму навчання в освітніх організаціях вищої або середньої профосвіти, один раз у навчальному році роботодавець оплачує проїзд до місця знаходження цього навчального закладу і назад для виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, випускних державних іспитів, підготовки й захисту дипломного проекту (роботи). Гарантії й компенсації працівникам, які вступали самостійно, без направлення роботодавця й поєднують роботу з навчанням в освітніх організаціях вищого чи середнього професійної освіти, встановлюються колективним або трудовим договором (ст. 139, 140 ТК).

За ст.143 ТК Киргизької Республіки гарантії й компенсації працюючим, які суміщають роботу з навчанням, надаються при одержанні освіти відповідного рівня вперше. Якщо працююча особа суміщає роботу з навчанням одночасно у 2-х освітніх закладах, гарантії й компенсації надаються за вибором працівника тільки з урахуванням однієї із цих освітніх організацій.

Працівники мають право на професійну підготовку, в тому числі на навчання новим професіям, спеціальностям, а також на підвищення кваліфікації. Це право реалізується шляхом укладення додаткового договору між працівниками й роботодавцем (ст. 196 ТК), зокрема, учнівського. Згідно з його ст. 198 роботодавець має право укладати з працівником організації учнівський договір на перенавчання без відриву від роботи. Така угода з працівником є додатковою до трудового договору й регулюється трудовим законодавством та іншими актами, що містять норми цього правочину.

Учнівський договір повинен містити: (а) найменування сторін, (б) вказівку на конкретну професію, спеціальність чи кваліфікацію, придбану учнем, (в) зобов'язання роботодавця забезпечити працівникові можливість навчатися

відповідно до учнівського договору, (г) зобов'язання працівника пройти навчання і згідно з отриманою професією, спеціальністю чи кваліфікацією й відпрацювати за трудовим договором з роботодавцем протягом строку, встановленого в учнівському договорі, (д) термін учнівства, (е) розмір оплати в період навчання. Учнівський договір може також містити інші умови, визначені угодою сторін.

Час навчання цієї особи протягом тижня не повинен перевищувати норми робочого часу, встановленої для працівників відповідного віку, професії чи спеціальності при виконанні тих чи інших робіт. Трудівники, які проходять навчання в організації, за погодженням з роботодавцем за трудовим договором можуть повністю звільнитися від роботи або виконувати її на умовах неповного робочого часу. У період дії цього правочину працівники не повинні залучатися до надурочних робіт, направлятися у службові відрядження, не пов'язані з учнівством.

Трудовий кодекс Республіки Молдова [165] теж передбачає певні гарантії й компенсації працівникам, які суміщають роботу з навчанням. Так, працівникам, які:

– направлені на навчання роботодавцем або самостійно влаштувались у вищі або середні спеціальні навчальні заклади, акредитовані згідно із законом, але із заочною чи вечірньою формою навчання і які успішно навчаються в них, роботодавець має встановлювати скорочений робочий час, надавати додаткові відпустки з повним або частковим збереженням середньої заробітної плати та інші пільги в установленому урядом порядку. Їм у колективному трудовому договорі й у колективних угодах можуть бути передбачені додаткові пільги за рахунок коштів підприємства (ст. 178);

– навчаються в системі постуніверситетської освіти через мастерат, докторантуру, постдокторантуру, що організовані у вищих навчальних закладах або організаціях у сфері науки й інновацій, акредитованих згідно із законом, надаються гарантії й компенсації у порядку, встановленому урядом. Роботодавець і представники таких трудівників можуть у колективному трудовому договорі передбачити за рахунок підприємства гарантії й компенсації, додаткові до встановлених чинним нормативним актом (ст. 179);

– успішно навчаються без відриву від роботи в навчальних закладах системи середньої професійної освіти незалежно від їх виду власності й організаційно-правової форми, акредитованих згідно із законом, надаються додаткові відпустки з частковим або повним збереженням середньої заробітної плати в порядку, встановленому Урядом. Гарантії і компенсації працівникам, які

поєднують роботу з навчанням у навчальних закладах системи середньої професійної освіти, що не мають акредитації, встановлюються колективним або індивідуальним трудовим договором (ст. 180);

– навчаються в навчальних закладах системи загальної середньої освіти (гімназії, ліцеї, середні загальноосвітні школи), встановлюється скорочена тривалість робочого часу, надаються додаткові відпустки з повним або частковим (залежно від обставин) збереженням середньої заробітної плати, а також інші гарантії і компенсації в порядку, встановленому урядом (ст. 181).

Згідно зі ст.213 ТК цієї Республіки роботодавець зобов'язаний створити необхідні умови і сприяти професійній і технічній підготовці працюючих осіб, які навчаються на виробництві, підвищують кваліфікацію або навчаються в навчальних закладах без відриву від роботи. На кожному підприємстві, яке є юридичною особою, роботодавцем спільно з представниками працівників щорічно складаються й затверджуються плани профпідготовки. Її умови і форми, тривалість, права і обов'язки сторін, а також обсяг фінансових коштів, виділених на ці цілі (не менше 2% фонду заробітної плати підприємства) визначаються трудовим договором або колективним договором. Якщо ініціатива проходження працівником курсу профпідготовки або стажування походить від роботодавця, відповідні витрати несе останній.

Роботодавець має право укласти з будь-яким працівником підприємства договір безперервної професійної підготовки, який має письмову форму, є додатковим до індивідуального трудового договору й регулюється трудовим законодавством та іншими нормативними актами, що містять норми трудового права.

Договір безперервної професійної підготовки повинен містити:(а) прізвище й ім'я (чи найменування) сторін; (б) вказівку на професію, спеціальність, кваліфікацію, яку отримає учень або працівник; (в) обов'язки роботодавця щодо створення умов для навчання відповідно до положень договору; (г) термін договору; (д) обов'язки особи пройти курс профпідготовки й відпрацювати згідно з отриманою професією, спеціальністю чи кваліфікацією протягом строку, встановленого договором: (е) умови оплати праці в період учнівства або безперервної професійної підготовки; (ж) умови покриття (відшкодування) понесених сторонами (стороною) витрат у період учнівства або безперервної профпідготовки в разі звільнення працівника до закінчення строку, передбаченого договором. Такий договір може містити також інші умови, визначені сторонами, що не суперечать чинному законодавству.

Час безперервної професійної підготовки протягом тижня не повинен



перевищувати тривалості робочого часу, встановленої цим Кодексом для працівників відповідного віку, професії при виконанні відповідних робіт. Особи, які проходять безперервну профпідготовку на підприємстві, з письмової згоди роботодавця можуть бути тимчасово звільнені від роботи, передбаченої індивідуальним трудовим договором, або можуть виконувати цю роботу на умовах неповного робочого часу або в гнучкому режимі останнього. Стосовно таких працівників забороняються: (а) важкі роботи й роботи зі шкідливими й/або небезпечними умовами праці, (б) понаднормова робота, (в) робота в нічний час, (г) відрядження, не пов'язане з професійною підготовкою.

Умови договорів безперервної професійної підготовки, а також умови колективних угод і колективних трудових договорів, що суперечать положенням чинного трудового законодавства, вважаються недійсними й не можуть застосовуватись.

Згідно з трудовим законодавством Чеської Республіки [180] працівникам, які проходять професійне навчання, роботодавець зобов'язаний створювати необхідні умови для суміщення роботи з навчанням, надавати гарантії, передбачені трудовим кодексом, іншими нормативно-правовими актами, угодами, колективним договором, трудовим договором. Роботодавці разом з представниками працівників щорічно складають і затверджують плани профнавчання, умови і форми якого, його тривалість, права й обов'язки сторін, обсяг фінансових коштів, виділених на відповідні цілі, визначаються колективним договором або угодою.

Договори професійного навчання містять: (а) найменування сторін; (б) вказівку на конкретну професію, спеціальність чи кваліфікацію, яку зможе придбати особа, яка його проходить; (в) права й обов'язки роботодавця, а також особи, яка навчається; (г) термін навчання й термін відпрацювання в роботодавця після завершення навчання; (д) умови оплати праці, гарантійні й компенсаційні виплати, пов'язані з останнім, (е) відповідальність сторін договору; (ж) інші умови, визначені цією угодою й не заборонені законодавством.

В Італії відповідно до Статуту прав трудящих (ст. 10) працюючі особи, які поєднують роботу з навчанням, мають право на такий її режим (робочі зміни), який сприяє відвідуванню занять і підготовці до іспитів. Їх не можна зобов'язати працювати в надурочний час або у вихідні дні. У період іспитів ці працівники мають право на оплачувані учбові відпустки [34].

Трудове законодавство Республіки Білорусь також містить гарантії для осіб, які поєднують роботу з навчанням [163]. Відповідно до ст.214 Трудового Кодексу цієї країни вони полягають у наступному:

– для працівників, які успішно навчаються в установах середньої спеціальної й вищої освіти, за вечірньою або заочною формою отримання останньої за напрямом (заявкою) наймача або відповідно до укладених з ними договорів (на підготовку фахівців, колективним або трудовим), при отриманні першої вищої освіти надаються гарантії, передбачені певними статтями цього Кодексу та іншими актами законодавства: ст. 215 – скорочення робочого часу і ст. 216 – відпустки у зв'язку з навчанням у таких закладах. Для таких працівників забезпечується отримання середньої спеціальної, вищої й післядипломної освіти за вечірньою або заочною формами навчання;

– для працівників, які навчаються в установах середньої спеціальної, вищої й післядипломної освіти за вечірньою або заочною формою її отримання за відсутності напрямку (заявки) наймача, договору на підготовку фахівців з якихось інших підстав, передбачених у колективному або трудовому договорі, а також при отриманні другої і подальшої середньої спеціальної чи вищої освіти можуть надаватися відпустки без збереження заробітної плати.

Трудовим кодексом Республіки Вірменія гарантується, що навчальна відпустка працівника, який навчається в загальноосвітньому, середньому спеціальному або вищому навчальному закладі, оплачується роботодавцем у розмірі, що становить не менше середнього денного заробітку цієї особи за кожен день, якщо вона проходить навчання без направлення роботодавця. Для учнів або осіб, які приймаються на роботу, роботодавець має право за рахунок власних коштів організувати професійне навчання у своїй або в іншій організації на договірних засадах строком на 6 місяців, виплачуючи їм стипендію не менш, аніж у подвійному розмірі встановленої законом мінімальної місячної заробітної плати [162].

Трудовий кодекс Республіки Таджикистан містить окрему главу 8 «Професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації та практичне навчання працівників», у ст. 120 якої визначено, що професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації і практичне навчання працівників або інших осіб, які перебувають у трудових відносинах, здійснюється безпосередньо в організації чи за її межами або в організаціях, створених для цих цілей. Роботодавець зобов'язаний: (а) створити працівникам, які проходять практичне навчання, професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації, умови для поєднання роботи з навчанням; (б) провадити професійну підготовку, перепідготовку й вдосконалення знань працівників, додаткове навчання професіям; (в) забезпечувати зростання кваліфікації працівників безпосередньо на виробництві або в освітніх установах професійної освіти. Після закінчення

навчання у таких закладах трудівникові присвоюються відповідні за професією розряд, клас чи категорія й надається робота згідно з отриманою кваліфікацією. Гарантії й компенсації, передбачені особам, які поєднують роботу з навчанням, надаються тільки за основним місцем роботи.

Професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації і практичне навчання працівників здійснюються в освітніх установах згідно з договором про навчання за направленням роботодавця за рахунок його коштів або інших, не заборонених законодавством Республіки джерел фінансування. Для працюючих осіб, які навчаються в освітніх установах за трудовим договором, угодою чи колективним договором з іншими локальними нормативними актами організацій, можуть установлюватися додаткові пільги за рахунок коштів тих організацій, що направили їх на навчання.

Працівники мають право на професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації, включаючи право на навчання новим професіям і спеціальностям. Ці особи, які проходять таке навчання за угодою з роботодавцем, можуть звільнитися від роботи або виконувати роботу на умовах неповного робочого часу. По закінченні профпідготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації вони зобов'язані відпрацювати в роботодавця термін, погоджений сторонами в договорі про навчання. У разі розірвання трудового договору до закінчення встановленого договором про навчання строку з ініціативи працівника або роботодавця внаслідок вини трудівника, останній відшкодовує роботодавцеві витрати, пов'язані з його навчанням пропорційно невідпрацьованому строку.

Договір про навчання повинен містити: (а) дату й місце складання договору; (б) найменування сторін договору; (в) назву організації, в якій працює трудівник, ім'я й по батькові роботодавця або його уповноваженого, назву навчального закладу, прізвище, ім'я й по батькові керівника, прізвище, ім'я й по батькові працівника (практиканта, студента), – якщо договір тристоронній; (г) назву організації, місце роботи трудівника, прізвище, ім'я й по батькові роботодавця або його уповноваженого, доручення, прізвище, ім'я й по батькові працівника (практиканта, студента); (д) предмет цього правочину; (е) відомості про платність або безоплатність і форми навчання, про конкретну професію чи кваліфікацію, яку отримає працівник; (є) права й обов'язки роботодавця й того, хто навчається; (ж) термін навчання і термін відпрацювання в роботодавця після завершення навчання; (з) перелік гарантій і компенсацій, пов'язаних з навчанням; (и) форс-мажорні обставини; (і) спеціальні додаткові умови; (ї) порядок розгляду спорів; (й) строк дії та порядок розірвання договору; (к) адреси сторін.

Цей документ може містити також інші умови, визначені угодою сторін.

Працівники, які навчаються без відриву від роботи в освітніх установах, на підставі виклику навчального закладу для участі в навчальних заняттях на певний період звільняються від виконання службових або виробничих обов'язків зі збереженням заробітної плати. Угодою й колективними договорами, іншими локальними нормативними актами організації можуть установлювати додаткові пільги для осіб, які навчаються в освітніх установах за рахунок коштів роботодавця, який направив їх на навчання.

Працюючим особам, які навчаються в освітніх установах загальної освіти без відриву від виробництва, встановлюється робочий день тривалістю не більше 4-х годин. Ці особи звільняються від роботи протягом навчального року не менше, ніж на 42 календарних дні при 6-денному робочому тижні або на відповідну їм кількість робочих годин. При 5-денному робочому тижні загальна кількість вільних від роботи годин змінюється залежно від тривалості робочої зміни при збереженні кількості вільних від роботи годин. За час звільнення від роботи учням виплачується не менше 50% заробітку за місцем основної роботи, але не нижче встановленого мінімального розміру оплати праці. Трудівники, які навчаються в освітніх установах загальної освіти мають право на додаткові оплачувані відпустки за місцем основної роботи для складання іспитів зі збереженням за час відпустки середнього заробітку.

Працівникам, які навчаються без відриву від роботи в освітніх установах професійної освіти для підготовки і складання іспитів і працівникам, які навчаються в освітніх закладах загальної освіти й освітніх установах вищої освіти без відриву від роботи для виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, для підготовки й захисту дипломної роботи, за місцем основної роботи надаються додаткові відпустки зі збереженням середнього заробітку. Тим, хто навчається в освітніх установах професійної освіти, надається не менше одного вільного від роботи дня на тиждень при 6-денному робочому тижні для підготовки до занять зі збереженням середнього заробітку на період 10-ти навчальних місяців перед початком виконання дипломної роботи або складання випускних іспитів. При 5-денному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни при збереженні кількості вільних від роботи годин. Працівникам, які навчаються за заочною формою навчання в освітніх установах середньої профосвіти, освітніх установах профосвіти й освітніх установах вищої профосвіти надаються пільги по оплаті проїзду до місця знаходження навчального закладу й назад [166].

Згідно з главою 9 «Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення

кваліфікації» Трудового кодексу Республіки Казахстан у сфері праці встановлюються відповідні форми освітнього процесу, а саме:

- підвищення кваліфікації – форма професійного навчання, що дозволяє підтримувати, розширювати, поглиблювати й удосконалювати раніше здобуті професійні знання, уміння й навички працівників;

- дуальне навчання – форма підготовки кадрів, що поєднує навчання в організації освіти з обов'язковими періодами виробничого навчання і професійної практики на підприємстві (в організації) з наданням робочих місць і компенсаційною виплатою особам, які навчаються, при рівній відповідальності підприємства (організації), навчального закладу й особи, яка навчається;

- професійна підготовка – форма профнавчання, спрямована на розвиток особистості для отримання нових або змінених професійних навичок, необхідних для виконання певного виду робіт;

- перепідготовка – форма профнавчання, що дозволяє опанувати іншу професію або спеціальність;

- виробниче навчання – форма навчання, спрямована на набуття теоретичних знань, практичних умінь осіб, які навчаються, на базі організацій освіти й (або) підприємств (організацій).

Необхідність професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації для функціонування й розвитку організації та їх обсяг визначаються роботодавцем. Він може провадити профпідготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації працівників: (а) безпосередньо в організації (у роботодавця), (б) в організаціях освіти, що реалізують освітні програми технічної, професійної, вищої й післявузівської освіти, (в) в інших організаціях, які здійснюють профпідготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації кадрів. Професійна підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації учнів за направленням роботодавця здійснюються за рахунок коштів роботодавця або інших коштів, не заборонених законодавством згідно з договором про навчання.

Договір на навчання повинен містити: а) вказівку на конкретну спеціальність, кваліфікацію й (або) найменування курсу останньої; б) перелік прав та обов'язків роботодавця і того, хто навчається; в) термін навчання й термін відпрацювання у роботодавця після завершення навчання; г) порядок та випадки відшкодування роботодавцеві витрат, пов'язаних з навчанням, пропорційно невідпрацьованому строку; д) гарантії й компенсаційні виплати, пов'язані з навчанням; е) відповідальність сторін. Цей правочин може містити й інші умови, визначені угодою сторін.

Працівники, які проходять професійну підготовку, перепідготовку чи

підвищення кваліфікації, за угодою з роботодавцем можуть звільнитися від роботи або виконувати роботу на умовах неповного робочого часу. Відповідно до законодавства про освіту цієї Республіки роботодавці надають місця для проходження професійної практики й виробничого навчання, створюють безпечні умови й виконують обов'язки, передбачені договорами.

Дуальна форма навчання працівників здійснюється згідно з договором, що укладається на основі форми типового договору про дуальне навчання, який затверджується уповноваженим органом у галузі освіти. У період проходження виробничого навчання на особу поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. За час проходження такого навчання і професійної практики учень виконує певні функціональні обов'язки, які зараховуються до трудового стажу, і за цей час може провадитися компенсаційна виплата. За особами, які навчаються на підставі договору про дуальне навчання підприємство (організація) закріплює наставника для здійснення керівництва цим процесом [164].

За ст.98 Трудового кодексу Республіки Туркменістан працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в закладах середньої й вищої професійної освіти (в тому числі іноземних держав) за очно-заочною й заочною формами, надаються оплачувані відпустки на період кожної заліково-екзаменаційної сесії, передбаченої навчальним планом за спеціальністю, і для складання державних іспитів (проходження підсумкової атестації) на підставі листа (запрошення) навчального закладу про допуск студента до такої сесії (підсумкової атестації). У тривалість відпустки включаються строки екзаменаційної сесії й (або) підсумкового державного іспиту, зазначені в листі (запрошенні), і час у дорозі до місця знаходження навчального закладу й назад.

При направленні роботодавцем трудівника для підвищення кваліфікації з відривом від роботи за останнім зберігаються місце роботи (посада) й середня заробітна плата за основним місцем роботи. Особам, які підвищують кваліфікації з відривом від виробництва в іншій місцевості, надається оплата в порядку й розмірах, передбачених для працюючих, які направляються у службові відрядження.

За працівниками, які направляються роботодавцем на навчання з відривом від виробництва в установи середньої професійної й вищої професійної освіти, в аспірантуру й докторантуру, зберігається попередня посада або надається інша робота не нижче колишньої.

Працюючі особи мають право на професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації, а також на навчання за новою професією. Право на профпідготовку реалізується у формі учнівства.

Згідно зі ст.323 ТК Республіки Туркменістан роботодавець вправі укладати учнівський договір на професійне навчання особи на підприємстві. Цей правочин повинен містити: (а) найменування сторін; (б) указівку на конкретну спеціальність чи кваліфікацію; (в) обов'язок роботодавця забезпечити працівникові можливість навчатися відповідно до учнівського договору; (г) обов'язок працівника пройти навчання і відповідно до отриманої спеціальності чи кваліфікації пропрацювати на підприємстві за трудовим договором з роботодавцем протягом строку, встановленого учнівським договором; (д) строк учнівства; (е) розмір оплати останнього. Такий договір може містити й інші умови, визначені угодою сторін.

Учніський договір укладається на відповідний строк, необхідний для навчання за певною професією чи спеціальністю, для здобуття кваліфікації й роботи на підприємстві протягом терміну, встановленого цим правочином. Такий договір діє з дня, зазначеного в цьому документі. Учніство організовується за допомогою індивідуального, бригадного, групового та інших видів навчання. Час учнівства протягом тижня не повинен перевищувати норму робочого часу, встановлену для працівників відповідного віку, професії, спеціальності при виконанні тих чи інших робіт. Працюючі особи, які проходять навчання на підприємстві, за угодою з роботодавцем можуть повністю звільнитися від роботи за трудовим договором або виконувати цю роботу на умовах неповного робочого часу. У період дії цього договору працівники не можуть залучатися до нічних і надурочних робіт, до роботи у вихідні, святкові, неробочі й пам'ятні дні, направлятись у службові відрядження, не пов'язані з учнівством. У період навчання учням виплачується стипендія, розмір якої визначається учнівським договором і залежить від професії, спеціальності чи кваліфікації, яка здобувається, але не може бути нижчим мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством Туркменістану. Особам, які успішно завершили учнівство, при укладенні трудового договору з роботодавцем згідно з договором, за яким вони проходили навчання, випробувальний строк не встановлюється. Якщо після закінчення навчання учень без поважних причин не виконує своїх зобов'язань за учнівським договором, у тому числі не приступає до роботи, він зобов'язаний повернути роботодавцеві стипендію, отриману ним за час учнівства, а також відшкодувати інші понесені роботодавцем витрати, пов'язані із цим процесом [168].

За Трудовим кодексом Республіки Узбекистан працівникам, які проходять професійне навчання на виробництві, підвищують кваліфікацію або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, роботодавець зобов'язаний

створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням. Стаття 249 цього Кодексу встановлює, що особи, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва й виконують навчальний план, мають право на додаткову оплачувану відпустку за місцем роботи й на скорочений робочий тиждень. Працівникам, допущеним до вступних іспитів, надається відпустка без збереження заробітної плати при вступі у вищі навчальні заклади тривалістю не менше п'ятнадцяти календарних днів без урахування часу проїзду до місця знаходження цих закладів і назад. Таким працівникам надається також не менше одного вільного від роботи дня на тиждень при 6-денному робочому тижні для підготовки до занять зі збереженням середнього заробітку на період 10-ти навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання випускних іспитів. При 5-денному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни при збереженні кількості вільних від роботи годин.

Працівники, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах, отримують додаткові відпустки зі збереженням середньої заробітної плати на період участі в лабораторно-екзаменаційній сесії:

– для тих, хто навчається: (а) у вищих навчальних закладах на першому чи другому курсах з вечірньою формою навчання – не менше двадцяти календарних днів; (б) у середніх спеціальних навчальних закладах – не менше десяти календарних днів; (в) за заочною формою навчання у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах – не менше тридцяти календарних днів щорічно;

– для тих, хто навчається: (а) на третьому й наступних курсах за вечірньою формою навчання у вищих навчальних закладах – не менше тридцяти календарних днів; (б) у середніх спеціальних навчальних закладах – не менше двадцяти календарних днів; (в) за заочною формою навчання у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах – не менше сорока календарних днів щорічно;

– на період складання випускних іспитів у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах цим особам надається: (а) не менше тридцяти календарних днів; (б) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) у вищих навчальних закладах – чотири місяці; (в) у середніх спеціальних навчальних закладах – два місяці;

– тим, хто навчається на останніх курсах вищих і середніх спеціальних навчальних закладів, для підготовки матеріалів до дипломного проекту надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю тридцять календарних днів, на період якої студенти й учні отримують стипендію на



загальних підставах.

Роботодавець оплачує працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах за заочною формою навчання, проїзд до місця знаходження навчального закладу й назад для участі в лабораторно-екзаменаційній сесії один раз на рік у розмірі, не менше 50 % вартості проїзду. У такому ж розмірі провадиться оплата проїзду для підготовки й захисту дипломного проекту (роботи) або складання випускного іспиту.

Для завершення докторської дисертації, а також написання підручників і навчально-методичних посібників особам, які поєднують виробничу або педагогічну діяльність з науковою роботою, надаються творчі відпустки зі збереженням середньої місячної заробітної плати та посади за місцем основної роботи [167].

Проаналізувавши трудове законодавство деяких зарубіжних країн, можемо зробити висновок, що одним із засобів реалізації трудівниками свого права на професійне навчання є приписи або договору учнівського, або безперервної професійної підготовки, або професійного навчання між працівником і роботодавцем. На жаль, у чинному трудовому законодавстві України це питання належним чином не врегульовано, хоча передбачається можливість організації навчання працюючих за рахунок роботодавців і без відриву від виробництва. Вважаємо, що доцільно на законодавчому рівні детальніше впорядкувати відносини трудового учнівства. Зокрема, пропонуємо в новому Трудовому кодексі України передбачити норми, які будуть регламентувати питання, пов'язані з таким різновидом договору [61].

Підводячи підсумок викладеному, відзначимо, що важливою умовою реформування трудового законодавства України, особливо в частині правого забезпечення правового статусу працівників загалом і тих із них, які поєднують роботу з навчанням, сьогодні може послужити зарубіжний досвід. Сучасна система професійного навчання трудящих має відповідати їх здібностям, бути необхідною для них протягом усього трудового життя і становити основу їх безперервного навчання. Саме ж питання належного врегулювання професійного навчання осіб, які суміщують трудову діяльність з отриманням відповідної професії чи кваліфікації, потребує більш чіткої й детальної регламентації.

## Висновки до розділу 2

Спираючись на аналіз історичного, міжнародного й зарубіжного досвіду правового регулювання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням, наводимо окремі висновки.

1. Дорадянський період правового впорядкування праці осіб, які поєднують роботу з навчанням, характеризувався в цілому тим, що відносини з професійного навчання регламентувались у рамках договору найму, причому з певними особливостями, пов'язаними з процесом навчання й віком учня. Поєднання соціальної й економічної функцій трудового права дозволило забезпечувати право працюючих на професійне навчання як елемент права на освіту, а також передумови виникнення трудових правовідносин, а значить, і реалізації права на працю.

2. У радянський період система професійного навчання трудівників формувалася під впливом кадрової політики держави, яка мала потребу у кваліфікованій робочій силі. Спочатку правового регулювання зазначали питання професійного навчання робітників, згодом воно торкнулося також керівників і спеціалістів. Склалася єдина державна система професійного навчання, яка мала плановий централізований характер. Її ядро становило професійне навчання саме на виробництві, що організовувалося на кожному підприємстві і прирівнювалося до підготовки в навчальному закладі. Було започатковано безперервне професійне навчання, механізм якого полягав у розвитку якісного й орієнтованого на майбутнє навчання та професійної підготовки, що відповідатимуть потребам суспільства шляхом підтримки й доповнення заходів у наданні громадянам можливості набувати знання, навички й уміння, достатні для роботи й подальшого підвищення своєї кваліфікації.

3. Із набуттям Україною статусу держави з ринковою економікою постала потреба урахування сучасного стану ринку праці й ринку освітніх послуг, оскільки реалії сьогодення свідчили про недоліки у справі реформування системи виробничого навчання; про неадекватність масштабів, структури й методів професійної підготовки робочої сили, про недостатню розвиненість системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працюючих верств населення.

4. Забезпечення права людини на освіту, забезпечення доступності, рівності умов кожного для реалізації його здібностей і всестороннього розвитку є одним з найважливіших обов'язків держави. Україна є активним учасником міжнародного співробітництва, покликаного забезпечити інтеграцію вітчизняної

освіти в міжнародний освітній простір.

5. Міжнародні правові акти, як частина національного законодавства, значною мірою впливають на формування державної політики в галузі освіти. Визначальні методологічні положення міжнародно-правових документів уже покладено в основу вітчизняного законодавства, яке проголошує освіту пріоритетною сферою соціально-економічного розвитку суспільства. Саме під впливом міжнародних нормативно-правових актів стратегічною метою державної політики України в царині професійного навчання працюючих визначено забезпечення доступності й безперервності останнього, формування й постійне вдосконалення систем як формального, так і неформального навчання. Засади міжнародно-правового регулювання статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням, формуються: (а) Загальною декларацією прав людини (1948 р.), Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), Хартією соціального забезпечення (1982 р.), конвенціями й рекомендаціями Міжнародної організації праці, (д) документами регіональних (зокрема, європейських) організацій.

6. Міжнародна спільнота покладає на держави обов'язок всебічно поєднувати, розвивати й координувати політику і програми професійної орієнтації й підготовки працюючих, що має враховувати: (а) стадії й рівні економічних, соціальних і культурних досягнень; (б) потреби, можливості і проблеми зайнятості населення як на регіональному, так і на національному рівнях; (в) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями.

7. Об'єктивний і всесторонній аналіз правових документів міжнародного рівня свідчить про розвиток світової тенденції безперервної професійної освіти. У них наголошується на важливості постійного професійного розвитку фахівців, який у рамках освіти має здійснюватися комплексно і впродовж їх трудового життя відповідно до окреслених цілей і масштабів, охоплювати весь його спектр – від початкової грамотності до професійної підготовки, безперервного професійного навчання й постпрофесійного супроводу.

8. На противагу Україні, розвинені держави світу вкладають доволі значні й постійно зростаючі кошти у професійну освіту й підвищення кваліфікації своїх кадрів. Питання професійного росту працівників є загальнодержавним, оскільки їх висока кваліфікація служить головним інструментом для зміцнення економіки цих країн. Коло галузей, де професійні (в тому числі й соціально-комунікативні) навички, уміння і здібності опановувати ноу-хау відіграють вирішальну роль, увесь час розширюється й охоплює саме ті сфери діяльності, які є характерними

для переходу економіки в постіндустріальну фазу. Активна участь зарубіжних країн знаходить свій прояв у різних державних програмах, метою яких є підвищення кваліфікації всіх працюючих. Крім того, для трудівників, які прагнуть постійно розвиватися, створюються всі умови для їх професійного зростання.

9. Одним із засобів реалізації права на професійне навчання є запровадження(а) учнівського договору, (б) договору безперервної професійної підготовки або (в) договору професійного навчання між працівником і роботодавцем. На жаль, у чинному українському трудовому законодавстві це питання як слід не врегульовано, хоча передбачена можливість організації навчання працюючої особи за рахунок роботодавців, причому без відриву від виробництва. Вважаємо, що доцільно більш детально впорядкувати відносини трудового учнівства на законодавчому рівні.

## РОЗДІЛ 3

### ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ

#### 3.1. Гарантії та компенсації для працівників, які навчаються в середніх і професійно-технічних навчальних закладах

Життя людини нерозривно пов'язано з навчанням. Новітні технології, що впроваджуються у виробництво, розвиток науки, техніки висувають вимоги до освіти і кваліфікації сучасних працівників. Зараз, в епоху глобальних міграційних процесів, важливого значення набуває проблема гарантування прав та свобод людини і громадянина. Дедалі частіше постають питання правового характеру щодо регулювання трудових правовідносин з особами, які поєднують роботу з навчанням. Це стосується сфери праці, завдяки якій особа заробляє собі засоби до існування, реалізує творчий потенціал і здобуває певний соціальний статус у суспільстві. Ситуація, коли студент починає працювати до закінчення навчального закладу або коли працівник підприємства здобуває освіту без відриву від виробництва, вже є нормою.

Важливим засобом соціального захисту громадян і підтримання соціальної справедливості є закріплення для трудівника у нормативно-правових актах гарантованого державою рівня його прав і свобод. До цілей і завдань трудового законодавства законодавець нині відносить створення сприятливих умов праці й захисту прав як працівників, так і роботодавців шляхом закріплення необхідних правових умов з метою досягнення оптимальної згоди інтересів сторін трудових відносин та інтересів держави, установлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян [52, с. 110].

Відповідно до чинного трудового законодавства України працівники, які поєднують роботу з навчанням, мають більшу кількість додаткових гарантій, однак надання яких зовсім роботодавцеві не вигідно. Роботодавці, як правило, не зацікавлені в навчанні трудівників, навіть якщо воно безпосередньо пов'язано з виконуваними ними трудовими функціями. Для них це створює низку проблем, через що брати на роботу молодих працівників, щоб виконувати всі передбачені законодавством норми й положення, стає обтяжливо. Здебільшого вони не бажають надавати гарантій і компенсацій працівникам під час проходження ними професійної перепідготовки. Ось чому головною проблемою сьогодення постає підвищення рівня соціальної захищеності працівників.

Головна ціль гарантійних виплат, як правильно зазначає А.М. Островецький,

– захист матеріальних інтересів працівника в періоди, коли той не працював і не міг отримувати заробітної плати. Гарантійні грошові виплати здійснюються роботодавцем для збереження доходів працюючих за період, коли останні з поважних підстав не виконували покладених на них трудових обов'язків. Гарантійні виплати не є винагородою, тому що вони не порівнюються з кількістю і якістю фактично виконаної працівником роботи за той час, що вони виплачені. Інакше кажучи, цільове призначення таких виплат – запобігти можливим втратам працюючого в заробітку у зв'язку з тим, що він з поважної причини відволікався від виконання своїх трудових обов'язків. Загалом у теорії трудового права гарантії розуміють як засоби, за допомогою яких забезпечується надання працівникам прав у сфері трудових відносин [91].

С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко гарантійні виплати поділяють:

1) на виплати, що залежать від виробництва. Ця група охоплює такі гарантійні виплати: а) у разі службових відряджень; б) у разі переїзду трудівника на роботу в іншу місцевість; в) за час перебування в медичному закладі на обстеженні; г) за час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; д) за участь у колективних переговорах і в підготовці проекту колективного договору чи угоди та ін.; е) працівникам, які є авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

2) на виплати, які не залежать від виробництва, але необхідні для держави, суспільства. Указану групу утворюють гарантійні виплати: а) донорам; б) членам комісій з питань приписки до призовних дільниць, лікарям і середньому медичному персоналу, технічним та обслуговуючим працівникам, які направляються для роботи на призовних дільницях; в) незалежним посередникам і трудовим арбітрам за час роботи у примирних органах; г) працівникам на час виконання державних або громадських обов'язків [98].

Паралельно з гарантійними виплатами законодавство закріплює також гарантійні доплати. Гарантійні доплати слід розуміти як грошові суми, що виплачуються працівникові з метою збереження місячного заробітку, коли він не міг виконувати свої трудові обов'язки. На відміну від гарантійних виплат, передбачених за час звільнення, гарантійні доплати виплачуються за час виконання працівником своєї трудової функції, але зі зниженням заробітку. Вони передбачені також і для працюючих осіб, які поєднують роботу з навчанням.

До компенсаційних відносять виплати з метою відшкодування працюючим витрат: (а) у разі переїзду на роботу в іншу місцевість, (б) на службове відрядження, (в) за використання особистих легкових автомобілів для службових поїздок, (г) за зношування інструментів, що їм належать, (д) за час підвищення

кваліфікації з відривом від виробництва тощо.

Питання щодо гарантійних і компенсаційних виплат регламентуються главою VIII «Гарантії і компенсації» КЗпП України, законами «Про колективні договори і угоди» [124], «Про оплату праці» [127], Постановою КМУ «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» за № 695 від 28 червня 1997 р. [102] та іншими законодавчими актами, а також підзаконними актами, прийнятими для їх розвитку.

Проаналізувавши гарантійні й компенсаційні виплати, можемо стверджувати, що основною метою перших є охорона матеріальних інтересів трудівника в періоди, коли той не працював і не міг отримувати заробітної плати не з власної вини. Особливістю гарантійних виплат, яка відрізняє їх від компенсаційних, є те, що вони пов'язані з неробочим часом. Характерною рисою виплат компенсаційних є їх мета і зміст, тобто відшкодування працівникові понесених ним витрат у процесі виконання ним трудових обов'язків. Гарантійні виплати не є винагородою за працю, тому що вони не співвідносяться з обсягом фактично виконаної працівником роботи в період, за який вони виплачені. Компенсаційні виплати призначені відшкодувати працівникам витрати, пов'язані з виконанням ними своїх трудових обов'язків. Призначення гарантійних виплат полягає у збереженні за працюючими заробітної плати, коли вони з поважних причин звільняються від виконання трудових обов'язків.

Гарантії й компенсації повинні надаватися як працівникам, які поєднують роботу з навчанням, як під час отримання ними освіти відповідного рівня вперше, так і тим, які вже мають професійну освіту відповідного рівня. Згідно зі ст. 201 КЗпП України для професійної підготовки й підвищення кваліфікації працівників власник організовує індивідуальне навчання коштом підприємства.

Гарантії та компенсації для трудівників, які поєднують роботу з навчанням, можна згрупувати в певний спосіб. Наприклад, це гарантії й компенсації, пов'язані: (а) з матеріальною підтримкою, (б) з реалізацією права на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки й гігієни, (в) з дотриманням законодавства сторонами правовідносин, (г) із забезпеченням зайнятості. Вони дозволять: по-перше, зберегти розмір отримуваної ним середньої заробітної плати; по-друге, забезпечити можливість продовження освіти протягом усього життя працівника без необхідності припинення його трудової діяльності; по-третє, досягти додержання законодавства сторонами трудових правовідносин.

Гарантії і компенсації працівникам, які суміщують роботу з навчанням, є сукупністю умов, способів і засобів, які надають можливість працівникам

користуватися їх законодавчо встановленими правами.

В зв'язку з цим нами вносить пропозиція щодо доповнення проекту Трудового кодексу України додатковою нормою, зміст якої б зводився до наступного:

«Роботодавець зобов'язується надати гарантії й (або) компенсації працівникам, які навчаються, і в випадку отримання ними освіти певного рівня вперше, і тим, які вже мають професійну освіту, якщо такі працівники згідно із законодавством володіють таким правом. Зазначені гарантії та компенсації також надаються працівникам у разі направлення їх на навчання роботодавцем за трудовим договором або угодою про навчання, укладеними між працівником і роботодавцем у письмовій формі»;

2) механізмом забезпечення гарантій і компенсацій, передбачених для працівників, які поєднують роботу з навчанням, закріпити матеріальну відповідальність роботодавця за відмову від надання зазначеним працівникам таких компенсацій та гарантій;

3) установити принцип гарантованої захищеності працюючих під час проходження ними професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації. Зазначений принцип повинен містити гарантовані заходи захисту таких осіб від неправомірних дій з боку роботодавця з приводу проходження ними професійної перепідготовки. Захист працівників має полягати в обов'язковому наданні гарантій трудових прав.

Наявність різних форм навчання дозволяє значній чисельності громадян поєднувати свою трудову діяльність з навчанням у різних закладах освіти. Працівники, поєднуючі працю з навчанням, беруть участь у подвійних правовідносинах: з одного боку – в адміністративно-правових із закладом освіти, з іншого – у трудових з власником підприємства. Трудові відносини цієї категорії працюючих мають усі ознаки, притаманні будь-яким трудовим правовідносинам. Утім, разом із загальними ознаками ці правовідносини мають певні особливості, що виявляються у спеціальних правах та обов'язках суб'єктів трудових правовідносин, пов'язаних з поєднанням навчання з працею.

Так, для осіб, які поєднують працю з навчанням, передбачено систему особливих пільг. Пільги (у традиційному розумінні цього поняття) – це переваги, додаткові права, що надаються тим чи іншим категоріям громадян або організаціям, підприємствам, регіонам. Чинне законодавство України не дає визначення поняття «пільги», попри те, що в ньому цей термін вживається доволі часто (приміром, глава XIV КЗпІ України (статті 201-220) має назву «Пільги для працівників, що поєднують роботу з навчанням»).



Характерні ознаки правової пільги як самостійної правової категорії:

- вона забезпечує більш повне задоволення інтересів суб'єктів чи полегшення умов їх життєдіяльності;
- пільга в межах суспільних інтересів з метою захисту соціальних прав відповідних суб'єктів здійснює задоволення їх інтересів;
- вона становить собою виняток із загальних правил, відхилення від єдиних вимог нормативного характеру і спосіб юридичної диференціації;
- це елемент правового статусу особи, що забезпечує можливість доповнення основних прав і свобод суб'єкта специфічними можливостями правового характеру;
- цей правомірний виняток із правил, установлений компетентними органами держави, є нормативним і має свою конкретизацію в актах індивідуального характеру. У системі нормативних актів розглядувані пільги можуть установлюватися лише законодавством або ж на рівні підзаконного регулювання;
- основним призначенням зазначених пільг є гарантування рівності різноманітних правових статусів і можливостей суб'єктів у соціально неоднорідному суспільстві. У даному дослідженні пільга виступає елементом правового статусу особи, який забезпечує доповнення основних прав і свобод суб'єкта специфічними можливостями правового характеру.

Обсяги й види пільг, які надаються трудівникам, поєднуючим роботу з навчанням, залежать від форми навчання, типу закладу освіти, а також від того, в якому класі чи курсі навчається особа. Крім закладів освіти, навчання громадян здійснюється й на підприємствах. Закони вирішують завдання сприяння працюючим громадянам в отриманні освіти шляхом створення на підприємствах необхідних умов для навчання без відриву від роботи.

Такі правові норми утворюють самостійний інститут трудового права, приписи якого регулюють відносини щодо поєднання роботи й навчання, підвищення кваліфікації трудівниками. У нормативно-правових актах містяться норми, які, з одного боку, регламентують права й обов'язки роботодавця і працівників з приводу організації профнавчання та його юридичних наслідків, з другого – встановлюють різного роду пільги для працівників, які поєднують працю з навчанням. Основним у цих відносинах є те, що їх головним суб'єктом виступає найманий працівник, який має так званий подвійний статус.

Право на пільги при поєднанні праці з навчанням виникає у працюючої особи, якщо є адміністративний акт про її зарахування до закладу освіти. Праву на пільги кореспондується обов'язок працівника успішно навчатися,

цілеспрямовано використовувати вільний час, а власник підприємства чи уповноважений ним орган зобов'язаний надати пільги, передбачені законодавством [59]. Так, відповідно до ст.202 КЗпП України законодавець зобов'язує створювати особам необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.

Пільги розглядуваним працівникам – надання їм вільного часу для успішного навчання й підвищення кваліфікації, що передбачено главою XIV КЗпП України «Пільги для працівників, що поєднують роботу з навчанням» (ст. 201-220). Так, відповідно до ст.208 Кодексу для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, установлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи зі збереженням заробітної плати у встановленому порядку. Їм надаються також інші пільги. Що стосується виразу «їм надаються також і інші пільги», зазначимо, що власник або уповноважений ним орган у локальних нормативних документах має право передбачити пільги, яких не містить чинне законодавство про працю. Разом із цим ст.208 КЗпП віддзеркалює нерозуміння відмінностей між категоріями «тривалість робочого часу» і «тривалість роботи», що склалося у трудовому законодавстві. Тому правові конструкції «скорочений робочий тиждень» (поняття, що характеризує тривалість робочого часу) і «скорочена тривалість щоденної роботи» (категорія, що характеризує режим роботи) у цій статті використовуються як однопорядкові. Що ж стосується зазначених конструкцій (зі збереженням заробітної плати), доходимо висновку, що законодавець передбачив скорочення тривалості робочого часу взагалі.

На підставі наведених міркувань можемо констатувати, що працівникам, які поєднують роботу з навчанням, надаються певні види пільг щодо: (а) отримання відпусток, (б) робочого часу й часу відпочинку протягом робочого дня й тижня, (в) оплати вартості проїзду для складання екзаменаційної сесії, (г) режиму роботи й побутового обслуговування. Як бачимо, такі особи користуються додатковими пільгами у сфері оплати праці порівняно з так званими звичайними працівниками, що пояснюється перш за все більшою їх завантаженою майбутнім підвищенням їх кваліфікації.

Під час прийняття на роботу студентської молоді на практиці виникає чимало проблем і дискусійних питань. Так, при прийнятті на роботу студента, у трудовій книжці якого навчальний заклад проставив запис: «Зарахований на перший курс денної форми навчання 01.09.2014», виникають справедливі запитання: як виконати запис про прийняття на роботу й чи залишати рядки для запису про закінчення навчання?

Навчальний заклад нерідко вносить до трудових книжок студентів денного відділення, які мають трудові книжки, записи про час навчання на підставі наказів про зарахування до закладу і про відрахування із числа студентів уже після закінчення навчання (п. 2.16 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників від 29.07.1993 р. за № 58 [106]). Отже, у зазначеному випадку запис про зарахування на навчання, внесений навчальним закладом, є помилковим. Запис про прийняття на роботу слід вносити під наступним порядковим номером, не пропускаючи рядків.

Непоодинокі випадки, коли працівники мають відвідати тренінг. Службове доручення (як при відрядженні) вони не виконуватимуть, але й власним коштом їхати не повинні. У таких випадках постає запитання: які компенсації й на якій підставі роботодавець має виплатити цим працівникам, а також як документувати направлення на тренінг? У наведеній ситуації вбачаємо за доцільне виплатити працівникам середню заробітну плату, добові й компенсувати витрати на проїзд. На підставі листа-запрошення організаторів тренінгу роботодавець зобов'язаний видати наказ про направлення на підвищення кваліфікації, позаяк тренінг – один з видів цього процесу. Це засвідчують нормативно-правові акти, що регулюють підвищення кваліфікації певних категорій працівників, а саме: а) Порядок організації і проведення тренінгів для державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», затверджений постановою КМУ від 23.08.2016 р. за № 536 [116]; б) Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, затверджене наказом МОН від 24 січня 2013 р. за № 48 [112]; в) Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, затверджений наказом МОН від 30.04.2014 р. за № 535 [117] та ін.

Отже, щоб визначити гарантії й компенсації працівникам, які направляються на тренінг, варто керуватися приписами законодавства з питань підвищення кваліфікації. Гарантії таким працівникам установлюють КЗпП та інші акти трудового законодавства України (приміром, ч. 1 ст. 12 Закону України «Про оплату праці»). За ст. 122 КЗпП, якщо працюючі особи підвищуватимуть кваліфікацію з відривом від виробництва, роботодавець повинен зберегти за ними їх місця роботи (посади) і здійснити всі передбачені законодавством виплати. Види виплат визначає постанова КМУ «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 р. за № 695 [102]. До них належать: а) для працівників освіти, направлених на курси або до інститутів

удосконалення вчителів, – за кожним місцем роботи; б) оплата проїзду до місця навчання і назад; в) середня зарплата за час навчання – у загальному випадку тільки за основним місцем роботи; г) добові за кожен день дороги й навчання – в розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень. Роботодавець виплачує працівникам добові, якщо тренінг проходить в іншому населеному пункті. Цей висновок впливає з визначення поняття «службове відрядження»: це поїздка працівника за розпорядженням керівника, що повністю або частково фінансується за рахунок бюджетних коштів, на певний строк до іншого населеного пункту (п. 1 розд. 1 Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Мінфіну від 1303.1998 р., № 59 [107]). Підставами для оформлення направлення на тренінг є лист-запрошення організаторів – обов'язкової заява працівника – за необхідності. Саме на підставі цих документів і видається наказ про направлення особи на підвищення кваліфікації.

У таблиці обліку використання робочого часу дні, коли працівники брали участь у тренінгу, позначаються як інший невідпрацьований час, передбачений законодавством про працю.

Право на відпустку у зв'язку з навчанням у професійно-технічних закладах освіти відповідно до ст.213 КЗпП України мають трудівники, які навчаються у вечірніх (змінних) професійно-технічних закладах, на вечірніх (змінних) відділеннях (у групах) при денних професійно-технічних закладах. Заклад професійної (професійно-технічної) освіти забезпечує реалізацію потреб громадян у професійній (професійно-технічній) освіті, в оволодінні робітничою професією, спеціальністю, кваліфікацією згідно з їх інтересами, здібностями, станом здоров'я (ст.17 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [132]). До таких навчальних закладів належать: училище-завод; центр професійної (професійно-технічної) освіти; навчально-курсний комбінат; навчальний центр; інші типи закладів освіти, що надають професійну (професійно-технічну) освіту або здійснюють професійне (професійно-технічне) навчання; центр професійної освіти; навчально-виробничий центр; центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів; професійне училище соціальної реабілітації; вище професійне училище; професійно-технічне училище відповідного профілю; професійний ліцей; професійний ліцей відповідного профілю; професійно-художнє училище; художнє професійно-технічне училище; вище художнє професійно-технічне училище; училище-агрофірма; вище училище-агрофірма.

Тривалість відпустки, наданої у зв'язку з навчанням у професійно-

технічних закладах освіти для підготовки і складання іспитів, становить 35 календарних днів протягом року. Оскільки ця відпустка надається у зв'язку з навчанням, під останнім варто розуміти рік навчальний, а не календарний і тим більше не робочий, що дає право працівникові на щорічну основну відпустку повної тривалості. Про це, зокрема, зазначається у ст. 14 Закону України «Про відпустки» [100]: працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки і складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року. Стаття 217 КЗпП України встановила, що на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата. Заробітна плата за час додаткової оплачуваної відпустки, що надається у зв'язку з навчанням без відриву від виробництва, виплачується згідно із загальним приписом ст. 21 Закону України «Про відпустки» не пізніше 3-х днів до початку відпустки. Якщо за період останньої особа не змогла скласти іспити, відрахування з її заробітку не можуть провадитися раніше виплачених грошових сум.

За ст. 220 КЗпП України забороняється залучати до надурочних робіт у дні занять лише працівників, які навчаються без відриву від виробництва в загальноосвітніх школах і професійно-технічних закладах освіти. Однак, урахуовуючи приписи ст. 202 КЗпП України, яка ставить роботодавцю за обов'язок створювати працівникам умови для поєднання роботи з навчанням, такі вимоги можуть пред'являти і працівники, які навчаються без відриву від виробництва. Така вимога буде особливо обґрунтованою, якщо залучення до надурочних робіт позбавляє трудівника можливості відвідувати заняття. Разом із цим у власника, який вирішив залучити цього працівника до таких робіт, будуть аргументи для обстоювання своєї позиції з посиланням на ст.220 КЗпП України. У зв'язку із цим є сенс наголосити на тому, що доцільно ст.220 доповнити заборонаю залучати працівників, які поєднують роботу з навчанням у загальноосвітніх школах і професійно-технічних і вищих закладах освіти, до робіт у вихідні і святкові дні й направляти у відрядження без їх згоди.

Гарантії соціального захисту здобувача освіти закладу професійної (професійно-технічної) освіти встановлені також у ст.38 ЗУ «Про професійну (професійно-технічну) освіту», за якою час навчання в такому закладі зараховується до трудового стажу здобувача освіти, в тому числі в безперервний і стаж роботи за спеціальністю, що дає йому право на пільги, встановлені для відповідної категорії працівників, якщо перерва не перевищує 3-х місяців.

За працівниками, які здобувають середню освіту з очною, заочною

формами навчання при загальноосвітніх школах, право на додаткову відпустку у зв'язку з навчанням встановлено ст. 211 КЗпП України.

На період випускних іспитів у старшій школі таким особам надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 23 календарних дні. Старша школа – це школа третього ступеня, що забезпечує повну середню освіту, отже, випускні іспити в ній відповідають випускним іспитам в одинадцятому класі. Основна школа – це школа другого ступеня, що забезпечує базову середню освіту, випускні іспити в якій (за термінологією, що використовувалася раніше) відповідають випускним іспитам у дев'ятому класі.

Працівникам, які навчаються в загальноосвітніх школах, відпустки на період перевідних іспитів у зазначених школах надаються тривалістю від 4-х до 6-ти днів. Точна тривалість повинна визначатися колективним договором. Критерієм диференціації слід визначати ступінь школи: в основній школі – 4 дні, у старшій – 6.

Відпустка на період складання перевідних іспитів в основній і старшій школах надається в календарних днях. До 2003 р. редакція ст.211 КЗпП України містила припис, що вихідні в рахунок днів відпустки (її тривалості) не включаються. Отже, якщо на період відпустки тривалістю 4 або 6 днів припадали 2 вихідних дні, вони в рахунок зазначених днів не включались. Наразі вихідні дні будуть враховуватися, що, звісно, зменшує загальну тривалість названої відпустки. Святкові й неробочі дні, що припадають на період відпустки, в рахунок тривалості останньої не включаються й не оплачуються (абз.2 п.7 Порядку обчислення середньої заробітної плати [115]). Працівникам, які складають іспити екстерном в основній або старшій школі, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 21 і 28 календарних днів відповідно.

### **3.2. Гарантії та компенсації для працівників, які навчаються у закладах вищої освіти**

Заклад вищої освіти – вид установи, яка є юридичною особою, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої діяльності на певних рівнях вищої освіти, здійснює наукову, науково-технічну, інноваційну й/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої й післядипломної освіти з урахуванням їхніх покликань, інтересів і здібностей [99]. Навчання у таких закладах відбувається за очною (денною, вечірньою) й заочною (дистанційною) формами, які можуть поєднуватися.

Особами, які навчаються у закладах вищої освіти, є здобувачі вищої освіти

й інші особи, які навчаються в цих закладах. Здобувачами вищої освіти є: студент – особа, зарахована до закладу вищої освіти з метою здобуття ступеня молодшого бакалавра, бакалавра чи магістра; курсант; аспірант; ад'юнкт; докторант; асистент-стажист.

Особи, які навчаються у закладах вищої освіти (далі – ЗВО), мають право на:

- користування виробничою, культурно-освітньою, побутовою, оздоровчою базами закладу в порядку, передбаченому статутом закладу вищої освіти;
- безоплатне користування бібліотеками, інформаційними фондами, навчальною, науковою та спортивною базами закладу вищої освіти;
- додаткову оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням за основним місцем роботи, скорочений робочий час та інші пільги, передбачені законодавством для осіб, які поєднують роботу з навчанням;
- безоплатне забезпечення інформацією для навчання у доступних форматах з використанням технологій, що враховують обмеження життєдіяльності, зумовлені станом здоров'я (для осіб з особливими освітніми потребами);
- забезпечення гуртожитком і цілодобовим доступом до нього на строк навчання в порядку, встановленому законодавством;
- безпечні і нешкідливі умови навчання, праці й побуту;
- трудову діяльність у позанавчальний час;
- вибір форми навчання під час вступу до такого закладу.

Вони також мають право на участь:

- у громадських об'єднаннях;
- у діяльності органів громадського самоврядування закладу вищої освіти, його інститутів, факультетів, відділень, вченої ради, органів студентського самоврядування та ін.;
- в обговоренні й вирішенні питань з удосконалення навчального процесу, науково-дослідницької діяльності, призначення стипендій, організації дозвілля, побуту й оздоровлення;
- у заходах з освітньої, наукової, науково-дослідницької, спортивної, мистецької, громадської діяльності, що проводяться в Україні й за кордоном, у встановленому законодавством порядку;
- у науково-дослідницькій, дослідно-конструкторській діяльності, у конференціях, симпозіумах, виставках, конкурсах, у поданні власних робіт для публікації;

– унесенні пропозицій щодо умов і розміру плати за навчання.

Чинне трудове законодавство передбачає широкий спектр пільг для трудівників, які навчаються в зазначених закладах. Серед пільг, передбачених законодавством для осіб, які поєднують роботу з навчанням у таких закладах, на практиці найчастіше маємо справу з навчальними відпустками.

Законодавством гарантується надання особам, які навчаються у ЗВО, оплачуваних навчальних відпусток. Ним установлюється максимальна тривалість останніх, що залежить від курсу (року підготовки), а також безпосередньо від виду відпусток, що стосуються сесії, дипломної або лабораторної роботи, державних іспитів тощо.

Трудове законодавство передбачає 3 види відпусток у зв'язку з навчанням у закладах вищої освіти з вечірньою або заочною формою навчання. Зокрема, це відпустки:

а) на період настановної й заліково-екзаменаційної сесії (максимальна її тривалість становить від 10 до 40 календарних днів на навчальний рік);

2) на час складання державних іспитів у закладах вищої освіти незалежно від рівня їх акредитації – 30 календарних днів;

3) на період підготовки й захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються в закладах вищої освіти з вечірньою й заочною формами навчання I і II рівня акредитації, – 2 місяці, а в закладах – III і IV рівня акредитації – 4 місяці. Однак варто звернути увагу, що з прийняттям Закону України «Про вищу освіту» рівні акредитації не встановлюються. Зараз замість них використовуються типи закладів вищої освіти – університет, академія, інститут, коледж (ст. 28). Тоді як у КЗпП України й досі застосовується застаріла термінологія, але ж це питання юридичної техніки, а не сутнісного наповнення приписів Кодексу.

Згідно з пп. 2.2.12 Інструкції зі статистики заробітної плати [105] оплата додаткових відпусток у зв'язку з навчанням належить до фонду додаткової заробітної плати.

Щоб отримати додаткову оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням працівникові-студенту потрібно надати роботодавцю довідку-виклик навчального закладу на сесію, в якій зазначаються:(а) період сесії, встановлений закладом, (б) підстава для отримання такої відпустки (для складання іспитів, настановних занять, державних іспитів, для підготовки й захисту дипломної роботи), (в) тип закладу вищої освіти, (г) курс, на якому навчається особа, (д) форма навчання. Трудівник повинен також написати заяву про надання такої відпустки. На навчальну відпустку зазвичай оформлюється наказ, але



законодавство не зобов'язує працівника очікувати наказу чи розпорядження роботодавця про це. Оскільки навчальні відпустки гарантовані працівникові законодавством, то навіть якщо роботодавець і не видав такого наказу, він не вправі посылатися на порушення цією працюючою особою трудового законодавства, зокрема, визнавати її відсутність прогулом. Проте слід зважати на те, що згідно зі ст. 21 Закону України «Про відпустки» виплата відпускних провадиться не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки, а без наказу вона не здійснюється.

Законодавство не передбачає можливостей залучення названих працівників до роботи в період навчальної відпустки, хоча для деяких їх категорій законом може бути передбачено право роботодавця на відкликання з останньої, в тому числі із навчальної. Якщо працівник «потрібен на роботі», на практиці часом такі відпустки не оформлюють, а «відпускають» працівника для навчання, а той водночас не полишає основної роботи. У той же час законодавство не забороняє працівникові одержати навчальну відпустку неповної тривалості.

Відповідно до трудового законодавства, працівникам, які навчаються без відриву від виробництва, роботодавець зобов'язаний надавати додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, право на яку передбачено Конвенцією МОП «Про оплачувані учбові відпустки» від 24.06.1974 р., № 140 [43] (ратифікована Україною 26.09.2002 р.), а також главою XIV КЗпП України «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням» і розділом III Закону України «Про відпустки».

За згаданою Конвенцією конструкція «оплачувана навчальна відпустка» означає відпустку, яка надається трудівникові з метою навчання на визначений період у робочий час з виплатою відповідної грошової допомоги. З метою встановлення прав на соціальну допомогу працівників, які навчаються без відриву від роботи, та інших прав, що впливають із трудових відносин, на основі національного законодавства або правил колективних договорів, арбітражних рішень чи інших положень, які відповідають національній практиці, період їх оплачуваної учбової відпустки прирівнюється до фактичної роботи.

Водночас жоден із вітчизняних законодавчих актів, як і проект Трудового кодексу України [138], не містить визначення поняття «навчальна відпустка». Звісно, брак у законодавстві про працю дефініції вказаної категорії є суттєвою прогалиною як чинного КЗпП, так і проекту ТК України. Адже, як правильно зазначає Л.П. Гаращенко, брак тлумачення цього поняття призводить до неточностей під час зарахування тієї чи іншої відпустки до окремого виду [40].

Зокрема, вчена пропонує закріпити дефініцію категорії «навчальна відпустка» у ст.1 ЗУ «Про відпустки» в такій редакції: «Учбова відпустка – це календарний період часу, що надається працівникові з метою здобуття освіти та підвищення свого професійного рівня із збереженням місця роботи та середнього заробітку». Учена також вносить пропозицію щодо диференціації навчальної відпустки на такі види: (а) для здобуття освіти, (б) для професійної підготовки і (в) для профспілкового навчання [16]. Вважаємо, відповідні пропозиції обов'язково повинні бути враховані в новому ТК України.

Як закріплено у ст. 13-15 ЗУ «Про відпустки», додаткові відпустки у зв'язку з навчанням надаються працівникам, які: а) здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною чи заочною формами навчання при загальноосвітніх школах; б) успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів; в) успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою чи заочною формами навчання; г) навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі й успішно виконують індивідуальний план підготовки.

Конкретна тривалість навчальної відпустки залежить від рівня акредитації навчального закладу, курсу (перший, другий, третій, наступні), форми навчання (заочна, вечірня), а також підстави (на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, складання державних іспитів, підготовки й захисту дипломного проекту чи роботи та ін.).

Залежно від типу закладу, де проходить навчання працююча особа, розрізняються відпустки у зв'язку з навчанням:

– у вищих навчальних закладах і закладах післядипломної освіти (ст.216 КЗпП України, ст.15 ЗУ «Про відпустки»); вона надається за умови успішного навчання, а її тривалість з урахуванням конкретних обставин становить від 10-ти календарних днів до 4-х місяців;

– в аспірантурі (ст.216 КЗпП України, ст.15 ЗУ «Про відпустки»); вона надається за умови успішного виконання особою індивідуального плану підготовки протягом навчального року надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів для складання кандидатських іспитів і виконання роботи над дисертацією.

Згідно зі ст.212 КЗпП України і ст.10 ЗУ «Про відпустки» трудівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від роботи, щорічні відпустки можуть приєднуватися до часу проведення настановних занять, лабораторних робіт, складання іспитів, часу підготовки й захисту дипломного проекту та інших

робіт, передбачених навчальною програмою. При цьому також працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва й при їх бажанні приєднати щорічну відпустку до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків, іспитів, часу підготовки й захисту диплому та інших робіт, передбачених навчанням, щорічні відпустки повної тривалості за перший рік роботи надаються до настання 6-місячного терміну безперервної роботи на цьому підприємстві чи організації.

Виникає запитання: як визначити, успішно чи ні навчається працівник, які існують критерії такого оцінювання? Як зауважує А.А. Юрченко, незрозуміло, що варто вважати успішним навчанням – здачу сесії чи отримання якихось конкретних оцінок. Більше того, чому саме «успішність» є критерієм для надання відпустки працівникам, які навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів і у вищих навчальних закладах, а також особам, які мають намір писати підручник або наукову роботу, а ось тим, які навчаються в середніх навчальних закладах, і тим, хто закінчують написання дисертації, вона не потрібна. Як бачимо, у змісті цих норм наявний дискримінаційний прояв: адже тільки ті особи, які навчаються успішно, мають право на відпустку, хоча й загальновідомо, що розумові здібності кожної людини неоднакові, а тому отримувати високі оцінки через різні обставини здатен не кожен. Отже, успішність це не може бути підставою для позбавлення такої людини права на відпустку у зв'язку з навчанням [185].

Усіляко підтримуємо науковця і вважаємо, що вищезгаданий стан речей є порушенням правового принципу, що полягає в забороні дискримінації. Зокрема, у Конвенції МОП «Про оплачувані учбові відпустки» (№ 140) нічого не говориться ні про критерії успішності, ні про саму успішність як обов'язкову умову, що надає право на навчальну оплачувану відпустку. На наше переконання, згадка в тексті вказаних вище нормативних актів про «успішність» є недоцільною.

Порівнюючи навчальну відпустку зі щорічною, констатуємо, що вони мають як схожі властивості, так і відмінні. Так, за працюючими на час навчальної відпустки зберігається робоче місце як і при наданні щорічної основної й додаткової відпусток. Нарахування середнього заробітку провадиться за тими самими правилами, що й за час чергової відпустки. Водночас навчальна має свої особливості, що відрізняють її від відпустки щорічної. По-перше, право скористатися черговою відпусткою у працівників виникає після закінчення 6-ти місяців безперервної роботи на підприємстві, а ось на навчальну відпустку безперервність роботи не впливає. По-друге, якщо щорічні відпустки можна

підсумовувати або за їх невикористання може бути сплачена компенсація, то щодо навчальних це неможливо. По-третє, останні не можна переносити, адже вони надаються не тоді, коли це зручно трудівникові, а коли цього вимагає навчальний процес у тому чи іншому навчальному закладі. По-четверте, працююча особа зобов'язана використовувати наданий навчальною відпусткою час суворо дотримуючись її цільового призначення, що виявляється у відвідуванні занять, виконанні лабораторних і контрольних робіт, складанні заліків та іспитів, написанні дипломної роботи, проходженні виробничої практики тощо. По-п'яте, якщо особа виконала навчальний план раніше, ніж закінчився строк такої відпустки, вона повинна повернутися на роботу для продовження виконання своїх трудових функцій [56]. Також повторимось, що згідно зі ст. 220 КЗпП України, трудівників, які поєднують без відриву від виробництва навчання в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, забороняється залучати в дні занять до надурочних робіт.

Отже, у період перебування в навчальній відпустці особа не відпочиває, а продовжує працювати, виконуючи спеціальні завдання з метою підвищення свого освітнього рівня. Гарантії про збереження робочого місця, про безперервність трудового стажу під час навчання дають працівникові змогу відчувати себе захищеним і свідчать про заінтересованість держави й роботодавця у кваліфікованих кадрах.

Право на такий вид відпустки зумовлено наявністю між роботодавцем та особою трудових правовідносин і навчанням цього працівника в навчальному закладі чи фактом вступу до нього. Хоча вступ до навчального закладу й подальше навчання в ньому і знаходяться за межами трудових відносин, це не означає, що даний факт не має значення для виникнення у трудівника права на навчальну відпустку. Основною метою останньої є підвищення освітнього рівня працюючої людини, розвиток її розумових та інтелектуальних здібностей, формування освіченої, культурної, творчої особистості, здатної застосовувати здобуті знання у трудовій і громадській діяльності.

Таким чином, навчальну відпустку пропонуємо розглядати як час відпочинку, що надається працівникові з метою навчання незалежно від його основної щорічної відпустки. Характерні риси навчальної відпустки: (а) вона надається лише за умови перебування особи у трудових правовідносинах із підприємством, установою чи організацією; (б) на час відпустки залишається за працівником його місце роботи і грошове забезпечення в розмірі, встановленому законодавством, колективним чи трудовим договором; (в) вона надається для забезпечення конституційного права людини на освіту; (г) її тривалість і строки

надання встановлюються відповідними навчальними планами і програмами.

Незалежно від виду діяльності й форми власності підприємства роботодавець повинен створювати працівникам, які навчаються без відриву від виробництва, необхідні умови для поєднання роботи з навчанням (ст. 202 КЗпП України). У той же час він заінтересований надавати працівникові відпустку у зв'язку з навчанням у випадках, коли спеціальність, за якою той навчається, пов'язана з виконуваними ним трудовими обов'язками. На практиці досить часто виникає запитання: чи потрібно надавати такому працівникові відпустку якщо він навчається не за тією спеціальністю, за якою працює чи яка інтересує роботодавця? На нашу думку, й у такому випадку останній не вправі відмовити особі в отриманні навчальної відпустки, оскільки кожен громадянин України має право не лише на відпочинок, а й на закріплене в Конституції право на освіту, якого ніхто не може його позбавити. Звернімося до такого прикладу: секретар директора металургійного заводу навчається заочно в університеті на соціолога, а директор стверджує, що на сесію він його не відпускає, адже навчається працівник не за профілем підприємства. ЗУ «Про відпустки» гарантується право на оплачувану навчальну відпустку особи, яка перебуває у трудових відносинах та успішно навчається (ст. 15). Зазначене право не залежить від того, чи за профілем діяльності підприємства навчається працівник. Відмова в отриманні навчальної відпустки є порушенням законодавства про працю, за що передбачено відповідальність (ст. 265 КЗпП України, ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення [39]) [69].

Особливу увагу варто звернути на той факт, що в чинному трудовому законодавстві нормотворець серед видів відпусток виокремив відпустку у зв'язку з навчанням як додаткову, а творчу – як окремий її вид. Така класифікація є не зовсім зрозумілою, оскільки ці види відпусток ані за своєю юридичною значущістю, ані за процедурою надання її принципово не відрізняються.

Відповідно до КЗпП й ЗУ «Про відпустки», додаткові відпустки надаються у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах, професійно-технічних навчальних закладах, вищих навчальних закладах післядипломної освіти, в аспірантурі, у зв'язку з профспілковим навчанням. Наприклад, працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою чи заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів. Творчі ж відпустки надаються працівникам для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії або доктора наук, для написання підручника, монографії, довідника чи наукової

праці. А ось претендувати на них можуть тільки ті трудівники підприємств (за основним місцем їх роботи), які успішно поєднують основну діяльність із науковою роботою. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у вищому навчальному закладі надається працівникові-студенту на підставі відповідної заяви й довідки-виклику цього закладу в терміни, визначені останнім. Творча ж відпустка надається на підставі заяви працівника й довідки видавництва про включення підручника чи наукової праці до плану випуску видань на поточний рік. Надання як відпустки у зв'язку з навчанням, так і творчої оформлюється наказом керівника. Навчальні відпустки не підлягають поділу на частини, перенесенню на інший період, продовженню на святкові й неробочі дні. Також за невикористані дні таких відпусток грошова компенсація не виплачується. Творчі відпустки також не можна ділити, переносити, а невикористані дні не компенсують. На час цієї відпустки, як і відпустки у зв'язку з навчанням, за трудівником зберігається місце роботи й середня заробітна плата.

Проаналізовані види відпусток багато в чому схожі, тотожні за своєю правовою природою, хоча законодавець чомусь одну з них трактує як окремий вид відпусток, іншу – як додаткову. Тому вважаємо за доцільне внести зміни до Закону України «Про відпустки», визначивши навчальну як окремий їх вид, і навести її дефініцію.

На підставі викладеного пропонуємо навчальну відпустку тлумачити як час відпочинку, що надається працівникові з метою навчання незалежно від його основної щорічної відпустки. Її характерні риси: (а) відпустка надається лише за умови перебування особи у трудових правовідносинах з підприємством, установою чи організацією; (б) за працівником на час відпустки залишається його місце роботи і грошове забезпечення в розмірі, встановленому законодавством, колективним чи трудовим договором; (в) вона надається для забезпечення конституційного права людини на освіту; (г) її тривалість і строки надання встановлюються відповідними навчальними планами і програмами. Головною метою розглядуваної відпустки є підвищення освітнього рівня трудівника, розвиток його розумових та інтелектуальних здібностей, формування освіченої, культурної, творчої особистості, здатної застосовувати здобуті знання в трудовій і громадській діяльності. Є сенс також внести зміни до Закону України «Про відпустки», визначивши навчальну відпустку як окремий їх вид, і навести її дефініцію.

Працівникам, які одночасно працюють і навчаються, законодавство гарантує певні пільги, що стосуються часу відпочинку, робочого часу, оплати праці тощо. Так, відповідно до ст. 45 Основного Закону країни, кожен, хто

працює, має право на відпочинок, яке забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки. При цьому особи, які поєднують роботу з навчанням, згідно з КЗпП й Закону України «Про відпустки» ще мають право на додаткову відпустку у зв'язку з навчанням. Гарантуючи право на відпочинок, держава бере на себе обов'язок створювати умови для повної реалізації цього права його здійснення й зобов'язується при цьому забезпечувати рівні і справедливі умови для всіх. Саме тому держава через свої уповноважені органи повинна будувати діючий ефективний механізм здійснення задекларованих нею прав, свобод і законних інтересів людини, гарантуючи їх захист.

Законне право на оплачувану навчальну відпустку, повторимось, мають трудівники, які навчаються у закладах вищої освіти за вечірньою й заочною формами навчання. Про те ж, як їм поєднувати роботу з дистанційним навчанням, переддипломною практикою, освітою в декількох університетах, в іноземному закладі вищої освіти чи духовній академії, – КЗпП України замовчує. За цим Кодексом працівники, які навчаються дистанційно, на стаціонарі або за кордоном, не мають права на цю відпустку. Тому їм варто надавати іншу відпустку або встановлювати на період сесії неповний робочий день. На час переддипломної практики на іншому підприємстві варто надавати відпустку без збереження зарплати й виплатити стипендію в розмірі не менше мінімальної заробітної плати. Особи, які навчаються у 2-х закладах вищої освіти, можуть піти в навчальну відпустку двічі, якщо сесії в останніх не збігаються. Надати навчальну відпустку й оплатити її – обов'язок роботодавця, а брати її повністю чи частиною – рішення працівника.

Досить часто працівник на підставі статей 215-220 КЗпП України та ст. 15 Закону України «Про відпустки» просить роботодавця надати додаткову оплачувану відпустку на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання сесії вечірньої/заочної (дистанційної) форми навчання. А ось про те, як надати таку відпустку, якщо особа навчається дистанційно, ані КЗпП України, ані Закон України «Про відпустки» відповіді не містить. З нашої точки зору, згідно з чинним законодавством така особа не має права на оплачувану навчальну відпустку, а тому їй варто надавати іншу відпустку або ж за домовленістю встановлювати режим неповного робочого дня на період сесії.

Відповідно до п. 1.2 Положення про дистанційне навчання від 25.04.2013 р. № 466 [111] дистанційне навчання – це індивідуалізований процес набуття знань, що відбувається за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує

на базі психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій.

Підставою для оплачуваної навчальної відпустки є довідка-виклик № Н-5.01, затверджена наказом МОН від 13.02.2019 р. за № 179 [122], в якій подано й обґрунтування – статті 215–220 КЗпП і ст. 15 Закону України «Про відпустки». Утім, означені статті цієї підстави не містять, тому і права на таку відпустку (за дистанційного навчання) працівник не має.

Неузгодженість у законодавстві виникла після прийняття Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. за № 1556-VII; з того часу МОН так і не розробило законопроект про внесення змін до КЗпП й Закону України «Про відпустки».

У наведеній ситуації вважаємо за доцільне керуватися ст. 202 КЗпП України: «Працівникам, які <...> навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинен створювати умови для поєднання роботи з навчанням». Тому на період сесії працівникові-студенту дистанційної форми навчання можна: (а) установити режим неповного робочого часу за домовленістю з роботодавцем (ст.56 КЗпП України), (б) надати щорічну відпустку або (в) надати відпустку без збереження зарплати за угодою сторін (ст.26 Закону України «Про відпустки»).

Не менш важливою проблемою на практиці є поєднання з роботи з навчанням для тих трудівників, які навчаються за очною (денною) формою навчання. Ця складність викликана тим, що за чинним трудовим законодавством працівник-студент «стаціонару» не має права на навчальну відпустку й низку інших гарантій. Адже ст. 15 Закону України «Про відпустки» гарантує право на додаткову оплачувану відпустку лише тим, хто успішно навчається без відриву від виробництва у ЗВО за вечірньою чи заочною формами навчання. Ця норма неабияк ускладнює поєднання роботи з навчанням працівникам денної форми навчання, позаяк вони постають перед вибором – відвідувати заняття чи виконувати свою трудову функцію. Брак правового регулювання отримання навчальних відпусток студентами денної форми навчання є суттєвим недоліком законодавства, адже більшість із них, влаштуючись на роботу, ідуть на вимушений крок, оскільки ризикують бути виключеними із закладу освіти через пропуски чи невиконання навчального плану. На сьогодні має місце ситуація, коли студенти «стаціонарники» можуть працювати тільки у вільний від навчання час на загальних підставах, але права на навчальну відпустку так і не мають.

Указані проблеми вимагають перегляду сфери локального регулювання трудових відносин, пов'язаних з управлінням персоналом. Видається доцільним розширити зміст колективних договорів і встановити категорії працюючих, для



яких безперервна професійна освіта необхідна у зв'язку з характером і вимогами перш за все виробництва. На міжрегіональному й територіальному рівнях соціального партнерства могли б розроблятися заходи щодо залучення освітніх установ до вибору форм і способів підвищення професійної майстерності конкретних категорій трудівників.

Проте навіть у випадках, коли роботодавець заінтересований у навчанні працівника й оплачує його навчання, студенти стикаються із серйозним протистоянням при отриманні відпустки на період складання іспитів. Право особи, яка поєднує роботу з навчанням, на використання відпустки вимагає встановлення додаткових гарантій з боку держави. Як пропонує А.А. Асєєва, з метою створення механізму реального захисту трудових прав таких працюючих при використанні навчальних відпусток необхідно надати їм право на використання навчальної відпустки незалежно від того, чи була остання належним чином оформлена. На думку вченої, потрібно забезпечити дію механізму правового регулювання таким чином, щоб роботодавцеві було вигідно дотримуватися норми трудового права стосовно працюючих студентів. У даному випадку маються на увазі норми пільгового оподаткування роботодавців, які додержуються вимог трудового законодавства щодо осіб, які поєднують роботу з навчанням [5]. Ми підтримуємо таку думку, позаяк право на отримання навчальної відпустки не повинно залежати від належного його оформлення, причому не тільки для студентів-заочників, ай для всіх працівників, які поєднують роботу з навчанням.

З урахуванням наведеного виходом із такої ситуації вбачаємо пропозицію роботодавцеві запропонувати на період сесії працівника-студента «стаціонару»: (а) установити режим неповного робочого часу за домовленістю з роботодавцем (ст. 56 КЗпП України), (б) надати йому щорічну відпустку або (в) надати відпустку без збереження зарплати за угодою сторін (ст. 26 Закону України «Про відпустки»).

Разом із цим більш дієвим способом упорядкування питання поєднання роботи з навчанням для студентів денної форми навчання, на нашу думку, є внесення доповнень до норм КЗпП і Закону України «Про відпустки». Вони мають передбачати надання навчальних відпусток та інших гарантій не лише для студентів заочної й вечірньої форм навчання, адже поряд з ними таким правом повинні бути наділені і працівники–студенти «стаціонару».

Непоодинокими є ситуації, коли працівник-заочник 5-го курсу університету має пройти місячну переддипломну практику на іншому підприємстві. У той же час ані Закон «Про відпустки», ані КЗпП України не

згадують про навчальну відпустку на час переддипломної практики. Проте згідно з п. 5.7 Положення, затвердженого наказом МОН від 08.04.1993 р. за № 93 [113], студенти останніх курсів закладів вищої освіти, які навчаються без відриву від виробництва й за рішенням кафедри направляються для проходження практики, мають право на додаткову місячну відпустку без збереження зарплати. Підставою є довідка ЗВО. На період такої відпустки цим особам призначають стипендію не менше мінімальної зарплати за рахунок відповідних підприємств. У листі «Щодо виплати стипендії» від 30.01.2017 р., № 1/11-639 Міносвіти роз'яснило, що стипендію виплачує підприємство, де студент працює за основним місцем роботи [181].

Доволі часто на практиці виникає таке запитання: чи зобов'язаний роботодавець надати оплачувану навчальну відпустку працівникові, який утретє вирішив піти навчатися до закладу вищої освіти за фахом, зовсім не пов'язаним з його професійною діяльністю за основним місцем роботи? Заст. 15 Закону України «Про відпустки» трудівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою й заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки. Для працівників, які здобувають другу вищу освіту за заочною формою навчання, тривалість таких відпусток визначається як і для осіб, які навчаються на 3-му й наступних курсах закладу вищої освіти відповідного рівня акредитації. Указаним Законом гарантується право на оплачувану навчальну відпустку працюючій особі, яка перебуває у трудових відносинах з організацією. Це право не передбачає такої умови для надання відпустки, як відповідність спеціальності, що здобувається працівником, потребам і профілю діяльності організації. Отже, відмова роботодавця надати навчальну відпустку для здобуття третьої вищої освіти, яка не відповідає професійній діяльності за місцем роботи працівника, є порушенням законодавства про працю.

Непоодинокими бувають і випадки, коли працівник одночасно навчається заочно в університеті (3 курс) і на вечірньому відділенні в інституті (5 курс). Постає запитання: за довідкою-викликом якого закладу вищої освіти слід надавати навчальну відпустку? Засадами державної політики у сфері освіти і принципами освітньої діяльності є:

- забезпечення рівного доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками, у тому числі й за ознакою інвалідності;
- свобода у виборі виду, форми й темпу здобуття освіти, освітньої програми, закладу освіти, інших суб'єктів освітньої діяльності;
- доступність для кожного громадянина всіх форм і типів освітніх послуг,

що надаються державою та ін. (ст. 6 Закону України «Про освіту»).

Працююча особа має право здобувати освіту одночасно в декількох закладах вищої освіти. Законодавство не обмежує максимальну кількість днів навчальних відпусток цим працівникам, отже, варто надавати такі відпустки за обома довідками. Трудівник, який навчається на заочному чи вечірньому відділеннях закладів вищої освіти, має право на  $40 + 40 = 80$  днів оплачуваної навчальної відпустки протягом одного навчального року, звісно, якщо сесії у цих двох закладах не збігаються в часі.

Багато спостерігається випадків, коли в довідці-виклику заклад вищої освіти просить про навчальну відпустку на 20 календарних днів, хоча працівникові достатньо вільних 15 днів. Норми Конвенції МОП «Про оплачувані учбові відпустки» [43] й законодавство України не зобов'язують працівника оформляти навчальну відпустку. Тож він вправі самостійно вирішувати, скористатися повною відпусткою, скоротити її тривалість чи не брати взагалі. У заяві ця особа може вказати меншу кількість днів відпустки, ніж це зазначено в довідці-виклику. Тому варто запропонувати трудівникові зазначити в заяві бажану тривалість відпустки, а наказ видати на підставі заяви й довідки-виклику, а надати навчальну відпустку й оплатити її – це вже обов'язок роботодавця.

Суттєвою проблемою нині є також те, що працівники, які навчаються заочно в закордонному закладі вищої освіти, згідно з чинним вітчизняним трудовим законодавством не мають права на оплачувану навчальну відпустку, що пов'язано насамперед із відмінностями в законодавстві різних країн про освіту. Як відомо, законодавство України про вищу освіту ґрунтується на нормах Конституції держави і складається із Законів України «Про освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту» та інших нормативно-правових актів і міжнародних договорів, ратифікованих Україною. Якщо ж останні містять інші правила порівняно з передбаченими національним законодавством, застосовують правила міжнародно-правових договорів (ст. 2 Закону України «Про вищу освіту»).

Україна ратифікувала Конвенцію МОП про оплачувані учбові відпустки від 24.06.1974 р., № 140. У її ст. 2 зазначено: «Кожний член Організації розробляє і здійснює політику, що сприяє методам, які відповідають національним умовам і практиці й у разі потреби поетапно, наданню оплачуваних учбових відпусток». У той же час Україною не укладено жодного міжнародного договору (угоди) щодо прав і гарантій працівникам, які поєднують роботу з навчанням.

Заклад вищої освіти діє згідно з ліцензією на здійснення освітньої діяльності (п.7 ч.1 ст.1 Закону України «Про вищу освіту»). Ліцензування –

процедура визнання спроможності юридичної особи провадити освітню діяльність за відповідною спеціальністю на певному рівні вищої освіти згідно зі стандартами освітньої діяльності (п.15 ч.1 ст.1 ЗУ «Про вищу освіту»).

Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності закладів освіти затверджено постановою КМУ від 30.12.2015 р. за № 1187 [108]. Дізнатися про наявність ліцензії ВНЗ можна на веб-сайті закладу, де, як правило, розміщують скан-копію останньої. Також на прохання студента ВНЗ може видати засвідчену копію ліцензії.

Як уже зазначалося, працівник має подати роботодавцеві заяву про надання навчальної відпустки та довідку-виклик від ЗВО. Зарубіжні заклади не мають ліцензії на здійснення освітньої діяльності й не можуть видати довідку-виклик українського зразка. Тому в Україні працівники-студенти таких ВНЗ права на навчальну відпустку не мають. На сьогодні єдиним виходом із ситуації, що склалася, є надання працівникові-студенту іноземного ВНЗ на час складання заліків та іспитів щорічної відпустки або відпустки без збереження заробітної плати.

Спостерігаються непоодинокі випадки, коли працівник-заочник духовної академії надав довідку-виклик на сесію, у зв'язку з чим виникає запитання: яку відпустку надавати? Якщо він навчається за спеціальністю «Богослов'я» у вищому духовному навчальному закладі, який має ліцензію МОН України, оплачувану навчальну відпустку слід надати, адже працівники-студенти таких вищих духовних навчальних закладів мають право на останню. В Україні церква й релігійні організації відокремлені від держави, а школа – від церкви (ч. 3 ст. 35 Конституції України). До осені 2014 р. духовні навчальні заклади релігійних організацій не підлягали ліцензуванню й акредитації, через що не мали права видавати дипломи про вищу (світську) освіту державного зразка. Тому особи, які навчалися в цих закладах, права на навчальні відпустки не мали.

Однак 06.09.2014 р. набув чинності новий ЗУ «Про вищу освіту», який надав можливість вищим духовним навчальним закладам, які бажають вносити інформацію про видані ними дипломи про вищу освіту до Єдиної державної електронної бази з питань освіти, ліцензувати освітню діяльність. Такі заклади зобов'язані пройти процедуру ліцензування. Заклади вищої духовної освіти, що бажають видавати дипломи державного зразка, повинні пройти процедуру акредитації освітньої програми (ч.12 ст.24 ЗУ «Про вищу освіту»).

На виконання вимог названого Закону постановою КМУ від 29 квітня 2015 р. за № 266 затверджено Перелік галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти [109]. Із галузі знань

«Гуманітарні науки» виокремлено в самостійну галузь – «Богослов'я (теологія із зазначенням конфесії)». Першим вищим духовним навчальним закладом в Україні, ліцензованим МОН, стала Київська православна богословська академія УПЦ Київського Патріархату. Рішення Акредитаційної комісії України про надання їй ліцензії на діяльність з підготовки фахівців за першим (бакалаврським) і другим (магістерським) рівнями вищої освіти зі спеціальності «Богослов'я» ухвалено 28.05.2015 р.

На практиці доволі поширеними зустрічаються випадки, коли працівник, з яким укладено строковий трудовий договір, приніс довідку-виклик на сесію, приміром, з 25 жовтня по 30 листопада, а дія договору з ним закінчується 31 жовтня. Виникають справедливі запитання: яку надати навчальну відпустку – повну чи часткову й коли звільняти строковика? У подібній ситуації вважаємо, що цій працюючій особі варто надати навчальну відпустку повної тривалості, а звільнити в день закінчення строку трудового договору. Кінцеві ж дати навчальної відпустки і строкового трудового договору не повинні збігатися. Якщо строк останнього закінчується раніше, ніж навчальна відпустка, треба керуватися нижченаведеними настановами.

1. Не відмовляти особі в навчальній відпустці й не обмежувати її останнім днем роботи, адже роботодавець зобов'язаний надавати працівникам, які навчаються без відриву від виробництва, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Нагадаймо, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами незалежно від форм їх власності, виду діяльності й галузевої належності, а також які працюють за трудовим договором у фізичної особи (ч.1 ст.2 ЗУ «Про відпустки»). Оплачувану навчальну відпустку працівник отримує для навчання протягом відповідного періоду в робочий час з виплатою встановленої грошової допомоги (ст. 1 Конвенції № 140). Право на це забезпечується гарантованим наданням відпустки зазначеної тривалості зі збереженням на її період місця роботи (посади), зарплати (допомоги) (ч. 3 ст. 2 ЗУ «Про відпустки»). Цю гарантію особа має під час дії трудових відносин, тобто поки є працівником того чи іншого підприємства. Ось чому роботодавець не має права: (а) відмовити в навчальній відпустці працівникові, в якого закінчується трудовий договір, і (б) зменшити її тривалість аби надати відпустку до завершення дії строкового трудового договору. Тривалість навчальної відпустки має бути зазначена як у заяві трудівника, так і в поданій ним довідці-виклику.

2. Звільнити працівника останнім днем строкового трудового договору. Не допускається звільнення з ініціативи роботодавця в період перебування цієї

особи у відпустці (ч.3 ст.40 КЗпП України). Однак закінчення строку дії трудового договору за п.2 ч.1 ст.36 КЗпП є підставою для його припинення. Таке звільнення не має статусу «з ініціативи роботодавця», а тому обмеження ч.3 ст.40 цього Кодексу не діють. Отже, роботодавець вправі звільнити трудівника під час навчальної відпустки у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору. Це треба зробити останнього дня дії останнього, інакше строковик отримує статус постійного працівника (ч.1 ст.39-1 КЗпП України), звільнити якого можна буде лише з інших підстав – за угодою сторін, за власним бажанням, у зв'язку зі скороченням штату тощо.

3. Не продовжувати строковий трудовий договір на час навчальної відпустки. У разі звільнення працюючого у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористану відпустку можна надати їй тоді, коли її тривалість повністю або частково перевищує строк дії цього правочину (ч. 2 ст. 3 ЗУ «Про відпустки»). У такому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення навчальної відпустки.

Поняття «невикористана відпустка» трудовим законодавством не визначено. Зі ст. 11 Конвенції МОП про оплачувані відпустки від 24.06.1970 р., №132 [42] (ратифікована Україною 29.05.2001 р. [135]) впливає, що невикористана відпустка – це та, за яку замість днів відпочинку при звільненні виплачується компенсація. Отже, навчальну відпустку не можна визнавати «невикористаною», тож норма ч. 2 ст. 3 Закону України «Про відпустки» на неї не поширюється, а значить продовжувати строковий трудовий договір на час навчальної відпустки не треба.

Важливою гарантією для працівників, які поєднують роботу з навчанням, є оплата проїзду до місця знаходження закладу вищої освіти й назад. За ст.219 КЗпП України, підприємство зобов'язане один раз на рік оплачувати працівникам, які навчаються, 50% вартості проїзду до місця розташування навчального закладу й назад.

На нашу думку, умову щодо оплати таким особам проїзду доцільно зазначати в наказі про надання відповідної навчальної відпустки або в окремому рішенні керівника підприємства. Згідно з пп.3.24 Інструкції зі статистики заробітної плати оплата розглянутого проїзду не належить до фонду оплати праці [105].

За постановою КМУ «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» для зазначених у її назві працівників встановлено низку додаткових гарантій [102]. При цьому цим

особам на час навчання зберігається середня заробітна плата за основним місцем роботи.

Зазначені гарантії стосуються трудівників, які направляються підприємствами в іншу місцевість для підвищення кваліфікації, зокрема, у випадках, якщо таке підвищення останньої є обов'язковим (наприклад, лікарів, провізорів, учителів, аудиторів). Цим особам оплачуються вартість проїзду, добові, вартість проживання. Оформлювати вказані витрати необхідно в відповідності до порядку. На наше переконання, названі гарантії можуть стосуватись і студентів, які навчаються без відриву від виробництва в закладах вищої освіти, хоча й не в кожному випадку, а тоді, коли саме підприємство направило такого працівника на навчання. Тоді, як вбачається, підприємство зобов'язане забезпечити виплату трудівникові належних йому сум з урахуванням установлених державою гарантій. Вважаємо, що воно має право на визнання витрат з фінансування цих гарантій у податковому обліку в загальному порядку як витрат на навчання й/або на професійну підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації, якщо дотримано критерії, передбачені пп. 140.1.3 ПКУ.

Оскільки зазначеною постановою КМУ «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» передбачено оплату добових і проживання в готелі (за відсутності гуртожитку) в порядку, встановленому для службових відряджень, з нашого погляду, підприємство може прийняти рішення щодо врахування відповідних витрат не як на навчання, а як на відрядження в установленому законодавством порядку. Приміром, підприємство згідно з наказом керівництва направляє трудівника для навчання на курси підвищення кваліфікації, які є обов'язковими для здійснення підприємством господарської діяльності і які знаходяться в іншому населеному пункті, на 13 днів (з дорогою), у тому числі 10 із яких є робочими.

Доволі поширеними на практиці слід назвати випадки, коли працююча особа навчається заочно в закладі вищої освіти в іншому місті. Виникають такі запитання: чи обов'язково оплачувати їй проїзд до місцезнаходження закладу й назад, якщо підприємство є ТОВ, і як у такому випадку оформити відпустку у зв'язку з навчанням та оплату проїзду? Право працівника на таку оплату проїзду не залежить від форми їх власності. Оскільки норма щодо часткової оплати проїзду до місяця навчання не передбачає винятків для підприємств, установ та організацій різних форм власності. Законодавство про працю, нагадаймо, регламентує трудові відносини працівників усіх підприємств незалежно від

форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами (ч.1 ст.3 КЗпП України). Отже, роботодавець не вправі відмовити працівникові, який навчається без відриву від виробництва, в частковій оплаті вартості проїзду до місця навчання й назад, що передбачено ст.219 КЗпП України.

Оформити відпустку у зв'язку з навчанням і часткову оплату проїзду можна одним наказом, зокрема, для оформлення навчальної відпустки з частковою компенсацією вартості проїзду: (а) працівник пише заяву про надання навчальної відпустки й часткової оплати вартості проїзду, до якої додає довідку-виклик навчального закладу; (б) роботодавець видає наказ про надання такої відпустки, в якому доручає бухгалтерській службі оплатити 50% вартості проїзду до місця навчання й назад.

Підкреслимо ще раз, що заробітна плата працівникам за час відпустки у зв'язку з навчанням виплачується не пізніше ніж за 3 дні до її початку (Закон України «Про відпустки»). Отже, навчальна відпустка оплачується до її початку, а не після того, як ця особа надасть так званій корінець довідки-виклику, в якому буде зазначено, скільки іспитів і заліків складено. А ось оплату проїзду бухгалтерія проводить уже після закінчення відпустки, тобто коли працівник надасть підтверджувальні проїзні документи.

Важливо зауважити, що вимоги роботодавця про подання працівником-студентом по завершенні сесії довідки про відсутність академзаборгованості чи повернення відрізної частини (корінця) довідки-виклику є неправомірними, оскільки законодавством цього не передбачено. Для роботодавця підтвердженням того, що працівник-студент успішно навчається, слугує первинна довідка-виклик навчального закладу. Виплата зарплати по закінченні строку навчальної відпустки є порушенням законодавства про працю, відповідальність за що встановлено у ст. 41 Кодексу України про адміністративні порушення: це штраф у розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Ще однією проблемою нині на практиці є те, що, на відміну від щорічних відпусток, законодавством не передбачено продовження чи перенесення навчальних відпусток у разі настання тимчасової непрацездатності працівника через хворобу чи догляду за хворою дитиною. Це є суттєвим недоліком, позаяк, якщо будуть такі поважні причини, навряд чи ця особа в період наданої їй навчальної відпустки матиме можливість її використати за призначенням. Ось чому вважаємо, що за наявності підтверджених поважних причин працівнику-студенту має бути надана можливість перенести або продовжити навчальну



відпуску на ту кількість днів, протягом яких він був тимчасово непрацездатним.

Працюючим особам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням відповідно до ст.212 КЗпП України приєднуються до часу настановних та екзаменаційних сесій, часу підготовки й захисту дипломного проекту та часу інших робіт, передбачених навчальною програмою. Таким працівникам, якщо вони успішно навчаються і бажають приєднати щорічну відпустку до навчальної, згідно з указаною статтею Кодексу й п.7 ч.7 ст.10 ЗУ «Про відпустки» щорічні відпустки надаються до настання 6-місячного терміну безперервної роботи. За п.4 ч.2 ст.11 Закону України «Про відпустки» і п.4 ч.2 ст.80 КЗпП України в разі збігу часу щорічної й навчальної, перша підлягає продовженню або перенесенню.

У названій період цим трудівникам за їх бажанням може бути надано додатково ще 1 або 2 вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати. Оплата 50% заробітної плати згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати, здійснюється з урахуванням середнього заробітку за робочі дні за 2 останні місяці, що передують місяцю, в якому надається відповідний вільний від роботи день [115]. Ця пільга стосується не лише осіб, які навчаються за заочною або вечірньою формою навчання, а й студентів, які поєднують роботу з денною формою навчання. Період, що передує початку виконання диплома, визначається на підставі довідки навчального закладу або заяви працівника, причому конкретних вимог для оформлення таких днів законодавство не містить.

Дещо схожа пільга передбачена ч. 2 ст. 214 КЗпП України для слухачів (без відриву від виробництва) підготовчих відділень закладів вищої освіти. За їх бажанням їм надається у період навчального року один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Для працюючих осіб в аспірантурі надається додаткова оплачувана відпустка в 30 днів та протягом 4-хроків навчання – один вільний день на тиждень з оплатою в розмірі 50% їх середньої заробітної плати.

Часто на практиці роботодавець планує взяти на роботу студента денної форми до закінчення ним навчання, щоб той швидше опанував специфіку підприємства. Оскільки навчання в начальних закладах закінчується влітку, тож декілька місяців студентові доведеться поєднувати роботу й навчання. Університет вважає, що підприємство має надати листа, який обґрунтував би відсутність цієї особи на парах, приблизно такого змісту: «Підприємство (назва) просить установити індивідуальний графік навчання студентові 4 курсу (прізвище) Вашого університету, який працевлаштований на нашому

підприємстві. Ми всіляко сприятимемо оволодінню ним додатковими знаннями й навичками, а також виконанню ним навчального плану». Виникає запитання: чи правомірно писати такий лист? Вважаємо, що працівник-студент сам визначає, чи має потребу в індивідуальному графіку навчання. Якщо вона є, він сам повинен звернутися до навчального закладу із заявою. Працевлаштування ж студента денної форми навчання підприємство може організувати різними способами. Якщо ця особа працює неповний робочий день, вона може навчатися на загальних засадах. За інших умов студент вирішує, з якою формою навчання їй зручно поєднувати роботу.

Заклади вищої освіти самостійно визначають форми навчання й організовують освітній процес (п.2 ч.2 ст.32 ЗУ «Про вищу освіту»). Зокрема, освітній процес у ЗВО налагоджується за формою індивідуальних занять (п.2 ч.2 ст.50 Закону). Студенти вправі формувати індивідуальний навчальний план (п.21 ст.62 Закону). Установлення індивідуального графіка навчання – право закладу. Зазвичай це право фіксується в локальних документах – у статуті закладу або в положенні про індивідуальний графік навчання. Заразом зазначаються умови запровадження такого графіка, скажімо, відсутність академзаборгованості. Щоб навчатися за цією формою навчання студент подає заяву, форма якої може бути додатком до положення про індивідуальний графік навчання. Якщо ЗВО не має цього документа, особа пише заяву в довільній формі, в якій повинна вказати: (а) дисципліни, які вона хоче вивчати за індивідуальним графіком, і (б) підстави для встановлення останнього. При цьому студент обов'язково надає документ, підтверджуючий необхідність указанного графіка, наприклад, довідку про працевлаштування. Отже, підприємство не зобов'язано направляти до ЗВО жодних листів із проханням перевести студента на індивідуальний графік навчання, а лише видає йому таку довідку. Студент же сам має звернутися до ЗВО із проханням установити індивідуальний графік навчання.

На практиці досить часто спостерігаються випадки, коли працівник-аспірант звертається з проханням до роботодавця надавати йому щотижня один вільний від роботи день з оплатою в розмірі 50%. Виникають справедливі запитання: (а) як оформити надання цього дня, (б) як позначати відсутність працівника в таблиці робочого часу, (в) чи вважатиметься цей захід упровадженням неповного робочого часу і (г) чи вплине він на право працюючого на відпустку за особливий характер праці?

Аспірантура є формою підготовки науково-педагогічних і наукових кадрів вищої кваліфікації (п. 18 Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах

[118]). Трудівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі й успішно виконують індивідуальний план роботи, за їх бажанням щотижнево надається протягом 4-х років навчання один вільний від роботи день з оплатою в розмірі 50% середньої заробітної плати (ч.4 ст.218 КЗпП України). Середню заробітну плату розраховують відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 8.02.1995 р., № 100. Надання вільного від роботи дня оформлюється наказом власника або уповноваженого ним органу на підставі заяви працівника й копії (витягу) з наказу про зарахування до аспірантури. Ця особа може скористатися гарантіями, встановленими ч.4 ст.218 КЗпП України, також і через деякий час після зарахування до аспірантури, наприклад, з другого року навчання. Для цього вона має надати довідку закладу вищої освіти про те, що станом на визначену дату навчається в аспірантурі без відриву від виробництва.

Надання працівникові вільного від роботи дня не можна кваліфікувати як установлення неповного робочого тижня. Про це свідчать як підстави й порядок його надання, так і факт часткового збереження середнього заробітку цієї особи у вільні від роботи дні. Її відсутність у день, визначений вільним від роботи, в таблиці обліку використання робочого часу позначається як інший невідпрацьований час, передбачений законодавством.

До стажу роботи, який дає право на щорічну основну відпустку, зараховується час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалися повністю або частково місце роботи й заробітна плата, в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу (п. 2 ч. 1 ст. 9 ЗУ «Про відпустки»). До стажу роботи, який дає право на щорічні додаткові відпустки, зараховуються періоди:

- роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів;
- щорічних основної й додаткових відпусток за роботу зі шкідливими, важкими умовами й за особливий характер праці;
- фактичної роботи зі шкідливими, важкими умовами, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників цього виробництва;

Як бачимо, до стажу для щорічної основної відпустки вільні від роботи дні зараховуються, а до стажу для щорічних додаткових відпусток – ні. Таким чином, трудівник, якому щотижня надається вільний від роботи день, право на щорічну додаткову відпустку не втрачає, однак її тривалість може зменшитись. Виняток із загального правила становить щорічна додаткова відпустка за

особливий характер праці, що надається особам, які працюють на умовах ненормованого робочого дня. Для осіб, які працюють на умовах неповного робочого тижня, ненормований робочий день може застосовуватися (п. 2 Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Мінпраці України від 10 жовтня 1997 р., № 7 [119]). Тож надання працівникові вільного від роботи дня не вплине ані на його право на цей вид відпустки, ані на її тривалість.

Як свідчить практика, роботодавці використовують у своїх інтересах недосвідченість студентів, їх потреби в заробітках, нездатність захистити свої права. Фактично ці особи перетворюються для роботодавців на дешеву робочу силу, оскільки наявна слабка соціальна захищеність змушує їх працювати нерідко на кабальних умовах трудових договорів. Відомі випадки, коли на трудовій роботі запрошуються студенти старших курсів на умовах трудового договору зі встановленням випробувального терміну. На період тривалості останнього працівникові-студенту встановлювався досить низький розмір заробітної плати і це при тому, що роботодавець обіцяв після успішного проходження випробувального терміну значно підвищити заробітну плату. Особа старанно виконує всі доручені види робіт в надії на те, що ця обіцянка буде виконана. Однак роботодавець може звільнити працівника як такого, який не витримав випробування. Після звільнення студента він приймає на роботу за тією ж схемою іншого студента.

Щоб усунути подібні факти, вбачаємо за необхідне включити студентів денної форми навчання до переліку осіб, яким не встановлюється випробувальний строк при прийнятті на роботу. Таке доповнення до ст. 26 КЗпП України не тільки дозволило б не допускати випадків несумлінності роботодавців, а й служило б гарантією соціального захисту працівників-студентів [5].

Незважаючи на те, що законодавець не відносить студентів денної форми навчання до категорій громадян, які потребують особливого соціального захисту, фактично вони є такими, що має знайти законодавче закріплення. Законодавство повинно сприяти забезпеченню підвищеного соціального захисту студентів-працівників [177].

З урахуванням реально існуючої ситуації, вбачається, що держава не зобов'язана тільки надавати допомогу в працевлаштуванні студентам, які бажають знайти роботу, а й захищати їх трудові права. Деякі спроби надання допомоги у працевлаштуванні таких осіб робляться, проте цього явно

недостатньо. Доречно було б організувати Центри працевлаштування й підтримки студентів на рівні місцевих органів управління. Подібні організації хоча і створюються, однак у них немає реальної можливості надавати допомогу студентам при вирішенні питань, пов'язаних із працевлаштуванням, оскільки ці організації не мають достатніх повноважень для вирішення таких питань.

Вважаємо, що вирішити порушену проблему можна за допомогою давно відомого механізму квотування в організаціях робочих місць для осіб зазначеної категорії. Для забезпечення цього процесу існує потреба в розробленні і прийнятті відповідних нормативних актів як на державному, так і на місцевому рівнях.

Специфіка регулювання правовідносин, пов'язаних із проходженням виробничої практики, полягає в тому, що вони регламентуються нормами цивільного, трудового й освітнього законодавства. У зв'язку із цим інститут виробничої практики можна розглядати як комплексний, вимагаючий окремої уваги [19]. Особливості становища студента-практиканта визначені нижченаведеними моментами:

- на відміну від усіх видів правочинів, трудовий договір, що укладається із цією особою, як правило, ґрунтується на вольовому рішенні навчального закладу, а не на волі самого студента, оскільки час та місце практики визначається навчальним закладом;

- студент-практикант зобов'язаний виконати умови трудового договору й вимоги, пов'язані з виконанням завдання по виробничій практиці, запропоновані навчальним закладом;

- у період проходження виробничої практики ця особа повинна набути певні навички й уміння, щоб стати повноцінним фахівцем;

- робота в період практики здійснюється під керівництвом фахівців – від навчального закладу й від організації, в якій проходить практика.

Виробнича практика завжди має часові межі, визначені навчальним планом, отже, договір, що укладається зі студентом, є строковим трудовим договором. У той же час треба відзначити, що практика цієї особи на виробництві може здійснюватися без зарахування на робоче місце, а значить, і без укладення трудового договору. Укладанню останнього з практикантами передують організаційна робота ЗВО, в результаті якої між ним і підприємствами й установами укладаються цивільно-правові договори, згідно з якими ці підприємства незалежно від їх організаційно-правових форм зобов'язані надавати місця для проходження студентами практики.

Приступаючи до роботи, студент-практикант вступає з організацією у

правовідносини, що регулюються нормами трудового права. Підставою для цих правовідносин, з одного боку, є договір між навчальним закладом і підприємством, який приймає на практику студентів, а з другого – трудовий договір між студентом і підприємством, яке в цьому випадку виступає роботодавцем. На практиканта видається наказ по організації про прийом цієї особи на виробничу практику.

Факт прийняття студента-практиканта на штатну посаду має доволі важливе правове значення. У цьому випадку робота практиканта підлягає оплаті згідно зі штатним розписом і положенням про оплату праці, що діють на підприємстві. Якщо ж проходження практики на посаді, яка не передбачена штатним розписом і не є вакантною, це означає, що період практики оплаті не підлягає. Крім того, в першому випадку період практики відображається у трудовій книжці особи, отже, включається у трудовий стаж, у другому – підстав для внесення цього періоду до трудового стажу немає.

До учнівських відносин за аналогією слід застосовувати конструкцію трудового договору на користь третьої особи й визначати учнівський договір не тільки як двосторонній, а й як тристоронній [10].

Станом на сьогодні існують суттєві розбіжності між структурою підготовки кадрів у системі професійно-технічної освіти і реальними потребами ринку [47]. Така ситуація не може влаштувати ні державу, ні учасників освітнього процесу, насамперед студентів. У зв'язку із цим потрібно реформування в системі вищої професійної освіти, що включає в себе й вирішення питань працевлаштування випускників закладів вищої освіти, але не епізодичне, а на постійній плановій основі [67]. Поки що ж законодавство не містить чіткого визначення порядку видачі довідки-виклику, не визначено процедуру оплати навчальної відпустки, на практиці мають місце випадки, коли довідка-виклик видається працівникам-студентам, які мають заборгованість за попередні сесії, а тому деякі організації перед оплатою навчальної відпустки вимагають від них пред'явлення залікової книжки або довідки із ЗВО про відсутність заборгованості. Нерідко самі заклади не знають, як діяти у випадках, коли така особа фактично не виходить на сесію, а згодом вимагає від нього видати довідку на період сесії.

З огляду на зазначені причини потрібно внести відповідні доповнення до КЗпП й Закону України «Про відпустки» і передбачити статтю, що визначала б порядок оплати й надання навчальної відпустки. Крім того, необхідно й МОН України передбачити своїм відомчим нормативним актом порядок видачі довідок-викликів працюючим студентам. Така регламентація дозволить

покращити якість навчання студентів-працівників і сприятиме підвищенню їх відповідальності.

Окремо зупинімося на заохоченні розглядуваної категорії працівників, оскільки воно служить одним з найефективніших засобів стимулювання персоналу до творчої й активної праці, є закономірним результатом позитивної оцінки дій трудівника і його праці й реалізується шляхом публічного визнання його заслуг.

Заохочення у трудових правовідносинах мають дуже важливе значення, адже саме спонукальні мотиви дозволяють певним чином впливати на людину, а це, у свою чергу, дозволяє підвищувати продуктивність її праці. Утім, сучасний соціально-економічний стан України свідчить про недостатній розвиток спонукальних заходів для виховання високопрофесійного працівника з високим рівнем мотивації до прогресивної трудової діяльності. Зокрема, у КЗпП України не визначено ані сам термін «заохочення», ані хоча б приблизного переліку їх видів, які може застосовувати роботодавець до працюючих осіб, у тому числі й до тих, хто поєднує роботу з навчанням. У Кодексі лише містяться загальні норми застосування заохочень: установлено 2 форми заохочення працівників – за успіхи в роботі (ст. 143) й за особливі трудові заслуги (ст. 146).

У той же час Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій передбачено перелік заходів заохочення, які може використовувати роботодавець. Так, до них віднесено: (а) оголошення подяки, (б) видача премії, (в) нагородження цінним подарунком, (г) нагородження Почесною грамотою, (д) занесення прізвища працівника до Книги пошани, (е) поміщення фотографії на Дошку пошани, (є) надання додаткової відпустки за безперервний стаж роботи, (ж) направлення на навчання з виплатою стипендії [120]. Ширший перелік заохочень містять статuti підприємств і їх положення про дисципліну. Питання заохочення, як бачимо, цілком віднесені до сфери локального правового регулювання й застосовуються за успішне й сумлінне виконання працюючим своїх трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці та якості продукції, тривалу й бездоганну роботу, новаторство у праці, за інші досягнення в роботі.

Що ж до заохочення категорії працівників, які навчаються без відриву від виробництва, то в КЗпП України у главі XIV «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням» міститься лише одна ст. 203, що стосується таких працівників, де вказано: «При підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі повинні враховуватись успішне проходження працівниками навчання, професійна підготовка та проходження навчання в

зкладах освіти». Отже, коментована стаття зобов'язує власника брати до уваги успішне проходження цими особами навчання і заохочувати працівників, які поєднують роботу з навчанням, при вирішенні питання про підвищення їм кваліфікаційних розрядів або при їх просуванні по роботі.

Наголосимо при цьому, що заохочення – це блага не тільки матеріального, а й морального характеру, пільги й переваги, якими роботодавець відзначає досягнення працюючого. Під матеріальним заохоченням слід розуміти особливий його вид за трудові заслуги й успіхи у праці у процесі визнання і схвалення її дій, що має характер разового грошового заохочення, зумовленого правовим актом (державним або локальним) і може бути надано в таких формах: (а) цінний подарунок, (б) премія із фондів роботодавця і (в) державна нагорода, яка має джерело фінансування – бюджет. Моральне ж заохочення має форму нематеріального характеру, у перебігу якого держава в особі вповноважених органів або роботодавець на підставі правових актів визнає і схвалює дії працівника, інформує суспільство про його досягнення, про результати діяльності, посвідчує факт заслуг у праці, чим змінює його статус у колективі. Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації спрямовано в першу чергу на задоволення мотиву збереження в трудовому колективі соціального статусу працюючої особи завдяки: (а) закріпленню за нею робочого місця чи займаної посади, (б) підвищенню її соціального статусу в результаті одержання нею вищої, більш відповідальної посади, (г) посиленню заінтересованості працівника самим процесом опанування новими знаннями й уміннями. Основним ефектом, який досягається за допомогою нематеріальної мотивації, є підвищення рівня лояльності й заінтересованості трудівників.

Заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням, служить способом впливу на них, їх інтерес, свідомість, що спрямовує їх волю на здійснення корисних справ. Це також винагорода, належне схвалення усвідомленого, тривалого, корисного й сумлінного виконання ними своїх обов'язків або одноразового досягнення значущого результату, що перевершує звичайні вимоги, визнання їх досягнень у навчанні у формі якої-небудь відзнаки з метою спонукати у них бажання ще ефективніше працювати для підвищення продуктивності праці, ще краще навчатися. Основними ознаками заохочень є те, що вони: (а) пов'язані із заслуженою поведінкою, (б) є добровільними за своїм характером, (в) юридично схвалюються, (г) є взаємовигідними для суспільства, роботодавця і працівника; (д) мають стимулюючий ефект.

Підбиваючи підсумки висловленому, зазначимо, що спонукальна мотивація персоналу є надзвичайно актуальною й важливою проблемою,



оскільки визначає успіх діяльності організації, розвиток економіки у країні, рівень добробуту людей. Ефективне управління кадрами неможливе без чіткого усвідомлення мотивів і потреб людини, а також уміння правильно використовувати стимули до праці. Саме заохочувальні заходи мотивації праці покликані сприяти формуванню працівника нового типу – ініціативного, заповзятливого, орієнтованого на максимальні досягнення у праці, здатного до творчої інноваційної діяльності.

Для працівників, які поєднують роботу з навчанням, пропонуємо застосовувати такі заходи заохочення матеріального й морального характеру: (а) оголошення подяки, (б) нагородження грошовою премією, (в) нагородження коштовним подарунком, (г) нагородження почесною грамотою, (д) надання пільг у галузі соціально-культурного й житлово-побутового обслуговування, (е) допомога в отриманні професійних звань, (є) надання відомчих заохочувальних відзнак, (ж) просування по роботі ще до закінчення навчального закладу, (з) надання переваг перед іншими працівниками. Перелік запропонованих заохочень, звичайно ж, не є вичерпним. Правилами внутрішнього трудового розпорядку конкретного підприємства, установи чи організації можуть бути передбачені також інші їх види [54].

В останні роки доволі поширеною є практика навчання працівників за рахунок коштів роботодавця, в тому числі й у вищих навчальних закладах. У зв'язку із цим виникає необхідність вирішення питання про відшкодування його витрат, пов'язаних з оплатою (повністю або частково) навчання персоналу. За ст. 73 Закону України «Про вищу освіту» ЗВО згідно із законодавством і статутом закладу може надавати фізичним і юридичним особам платні послуги за умови забезпечення надання належного рівня освітніх послуг як основного статутного виду діяльності. Типовий договір, що укладається між цими сторонами на строк навчання, затверджується Кабінетом Міністрів України. За Типовим договором про надання освітніх послуг між вищим навчальним закладом та фізичною (юридичною) особою, ЗВО може надавати освітні послуги студентові (в нашому випадку працівнику) за рахунок коштів фізичних (юридичних) осіб (роботодавця) [121].

Проте на практиці бувають випадки коли умови трудового договору між роботодавцем і працівником, який навчався за його рахунок, у судовому порядку визнаються недійсними. Звернімося до прикладу. Позивач подав заяву про визнання протиправними дії ТОВ «Амстор» щодо включення у трудовий договір п. 16, недійсними і погіршуючими становище працівника пункти 16-18 трудового договору, а також Додаток № 1 до цього трудового правочину. Позовні

вимоги вмотивовувалися тим, що відповідно до обов'язків сторін, установлених у п. 3 трудового договору, працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цим договором, а роботодавець – виплачувати йому заробітну плату й забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством, колективним договором та угодою сторін. Також у п. 5 цієї угоди зазначається, що роботодавець бере на себе обов'язок за рахунок підприємства організувати навчання працівника – пілота повітряного судна, у *Training Academy A.Marchetti Via Indipendenza, (VA) Itali* за такими курсами: А 109Е Наземний курс для пілотів; А 109Е Правила візуального польоту; А109Е Правила польотів за приборами. Як стверджує позивач, у його обов'язках не було передбачено, що він повинен відшкодувати роботодавцеві вартість вищевказаного навчання. У ст. 201 КЗпП України сказано: «Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, власник або уповноважений ним орган організує індивідуальне чи інше виробниче навчання за рахунок підприємства». У зв'язку із зазначеним позивач вважає:

– п. 16 трудового договору, а саме те, що в разі розірвання договору працівник зобов'язаний компенсувати роботодавцеві витрати, понесені останнім на його навчання, підвищення кваліфікації, по наданню інформації (літератури, проспектів, рекомендацій, аудіо- й відеокасет), згідно з Додатком №1 до трудового договору в строк 3 дні з моменту розірвання трудового договору (якщо останній розірвано з ініціативи роботодавця) і до моменту звільнення (якщо розірвання цього договору відбувається з ініціативи працівника або за угодою сторін);

– п. 17 договору, згідно з яким, якщо на момент розірвання трудового договору з ініціативи працівника той виконував свої трудові обов'язки понад 5 років, він компенсує роботодавцеві 25% від загальної суми витрат на його навчання, а 75% вартості навчання вважаються винагородою працівника;

– п. 18 договору, за яким, якщо на момент розірвання трудового договору з ініціативи працівника його безперервний стаж роботи складає понад 7 років, – витрати роботодавця на навчання працівника не підлягають відшкодуванню, погіршують становище працівника порівняно із законодавством України про працю, отже, є недійсними (відповідно до ст. 9 КЗпП України).

Дослідивши матеріали справи, повно з'ясувавши всі фактичні обставини, на яких ґрунтуються заявлені вимоги в їх сукупності і взаємозв'язку, об'єктивно оцінивши всі наявні докази, які мають юридичне значення для розгляду справи й вирішення заяви по суті, суд дійшов висновку, що позовні вимоги позивача підлягають задоволенню з нижченаведених підстав.

Згідно з умовами п. 18 трудового договору працівникові надано право не повертати суму, сплачену ТОВ «Амстор» за його навчання, у разі безперервного стажу роботи на підприємстві понад 7 років. Як встановлено судом, його було звільнено на підставі ст. 38 КЗпП України у зв'язку з тим, що ТОВ не виконувало умов трудового договору, про що свідчать заява позивача й запис у трудовій книжці. Судом встановлено, що ТОВ «Амстор» дійсно не виконувало умов трудового договору, зокрема, його п. 8 щодо виплати працівникові заробітної плати. Ці порушення ТОВ норм трудового законодавства й умов трудового договору й послужили причиною звільнення працівника з роботи за ст. 38 КЗпП України. Суд вважає, що умовами цього правочину позивач був поставлений в такі рамки, що при порушенні роботодавцем його умов він не зміг би без виплати вартості за навчання розірвати його, а повинен був терпіти порушення з боку ТОВ «Амстор» умов трудового законодавства й умов трудового договору. Крім того, ТОВ штучно створило ситуацію, за якої позивач був змушений звільнитися з роботи, щоб отримати компенсацію витрат на навчання. А за ст. 212 ЦК України, якщо настанню обставини недобросовісно сприяла сторона, якій це вигідно, обставина вважається такою, що не настала

Отже, суд позов задовольнив, оскільки умови трудового договору є такими, які відповідно до ст. 9 КЗпП України погіршують становище працівника порівняно із законодавством України про працю, а тому є недійсними [142].

Резюмуючи проведені дослідження, вчергове наголосимо, що глава XIV КЗпП України є недосконалою як за структурою, так і за змістовим наповненням. Тому пропонуємо власне бачення цієї Глави, а також розділу нового ТК України, що може сприяти виробленню найкращих підходів до правової регламентації праці осіб, які поєднують роботу з навчанням.

Глава (Розділ) «Пільги для осіб, які поєднують роботу з навчанням»

### **1. Гарантії для працівників, які проходять виробниче навчання 1.1.**

*Організація виробничого навчання*

*1.2. Створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням*

*1.3. Оплата праці за час виробничого навчання (перекваліфікації або навчання іншим спеціальностями)*

*1.4. Надання роботи у відповідності з набутою кваліфікацією*

*1.5. Професійний розвиток працівників, які пройшли виробниче навчання*

Для проходження виробничого навчання працівників (професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації) роботодавець організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи.

Роботодавець повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.

Неприпустимим є залучення до роботи, що не стосується спеціальності, яка вивчається. У період виробничого навчання забороняється використовувати працівників на будь-якій роботі, що не стосується спеціальності, яка вивчається ними.

За час проходження виробничого навчання працівникам виплачується заробітна плата в порядку й у розмірах, що визначаються Положенням про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій.

Працівникові, який успішно закінчив виробниче навчання, присвоюється кваліфікація відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника й надається робота відповідно до набутої ним кваліфікації і присвоєного розряду.

При підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі повинно враховуватись успішне проходження працівниками виробничого навчання.

## ***2. Пільги для працівників, які навчаються в середніх і професійно-технічних закладах освіти***

### ***2.1. Скорочений робочий час зі збереженням заробітку***

Для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних закладах освіти, встановлюється або скорочений робочий тиждень або скорочений робочий день зі збереженням заробітної плати в установленому порядку.

Особи, які успішно навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх школах, звільняються від роботи протягом року не більш як на 36 робочих днів при шестиденному тижні або на відповідну їм кількість робочих годин. Для таких працівників на період навчального року встановлюється скорочений робочий тиждень на один робочий день. Працівникам, які успішно навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх школах, на час увільнення від роботи виплачується 50 відсотків середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не нижче мінімального розміру заробітної плати.

### ***2.2. Увільнення від роботи без збереження заробітної плати працівників, які навчаються в середніх і професійно-технічних закладах освіти***

Без шкоди для виробничої діяльності роботодавець може надавати працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних закладах освіти, за їх бажанням один-два вільних від роботи дні на тиждень у період навчального року без збереження заробітної плати.

### *2.3. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у середніх та професійно-технічних закладах освіти*

Працівникам, які здобувають загальну середню освіту або навчаються у професійно-технічних закладах освіти, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

- перевідних іспитів в основній і старшій школах – від 4-х до 6-ти календарних днів;
- випускних іспитів в основній школі – тривалістю 10 календарних днів;
- випускних іспитів у старшій школі та у професійно-технічних закладах освіти – тривалістю 23 календарних днів.

Працівникам, які складають іспити екстерном, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 21 і 28 календарних днів (відповідно).

Працівникам, які навчаються дистанційно, на вечірніх, заочних або очних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки і складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року.

### *2.4. Обмеження використання праці працівників, які навчаються в закладах вищої освіти*

Працівників, які навчаються без відриву від виробництва в закладах вищої освіти, забороняється у дні занять залучати до надурочних та нічних робіт, а також до робіт у вихідні і святкові дні, направляти у відрядження без їх згоди.

## **3. Гарантії та компенсації працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти**

### *3.1. Відпустки без збереження заробітної плати працівникам, допущеним до вступних іспитів у заклади вищої освіти*

#### *3.2. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у закладах вищої освіти*

Працівникам, допущеним до вступних іспитів у заклади вищої освіти, надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 15 календарних днів.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва на підготовчих відділеннях при вищих навчальних закладах, у період навчального року за їх бажанням надається один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти за очною, вечірньою, заочною або дистанційною формами навчання, надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням упродовж навчального року:

- на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання

заліків та іспитів тим, хто навчається на першому і другому курсах у закладах вищої освіти, – 30 календарних днів;

– на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів тим, хто навчається на третьому й наступних курсах у закладах вищої освіти, – 40 календарних днів;

– на період підготовки й захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у закладах вищої освіти, – 2 місяці;

– на період складання державних іспитів у закладах вищої освіти незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів.

Тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту в закладах післядипломної освіти й у закладах вищої освіти, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, встановлюється як для осіб, які навчаються на третьому й наступних курсах закладу вищої освіти.

### *3.3. Оплата проїзду до місця знаходження закладу вищої освіти*

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки і складання іспитів надається один раз на рік відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва й успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів.

Для працівників, які навчаються у закладах вищої освіти, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватись інша тривалість відпусток.

На час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

Працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти, роботодавець оплачує проїзд до навчального закладу й назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів у розмірі 50 відсотків вартості проїзду.

### *3.4. Обмеження використання праці працівників, які навчаються в закладах вищої освіти*

Працівників, які навчаються без відриву від виробництва в закладах вищої освіти, забороняється залучати у дні занять до надурочних і нічних робіт, до робіт у вихідні і святкові дні, а також направляти у відрядження без їх згоди.

## **4. Відшкодування витрат роботодавця на навчання працівників, які**

## *перебувають із ним у трудових правовідносинах*

*4.1 Сприяння роботодавця у професійному навчанні своїх працівників*  
Роботодавець може сприяти у проведенні професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності й господарювання. Із цією метою роботодавець періодично організовує для працівників професійне навчання, перепідготовку й підвищення кваліфікації.

Роботодавець може за свій рахунок направити працівників до закладів освіти для професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації.

### *4.2. Відпрацювання на посаді відповідно до отриманої кваліфікації*

На особу, яка направляється на навчання, колективним договором або додатковою угодою між працівником і роботодавцем може бути покладено обов'язок відпрацювати в такого роботодавця по закінченні навчання на посаді відповідно до отриманої кваліфікації протягом погодженого сторонами строку, який повинен бути прирівняний до обов'язків, які взяв на себе роботодавець щодо оплати і строку навчання, але не більше трьох років. У разі відмови працівника (або інша особа) відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку, звільнення з роботи до закінчення такого строку працівник зобов'язаний відшкодувати роботодавцеві витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їх частину пропорційно відпрацьованому строку.

### *4.3. Компенсація працівником понесених роботодавцем витрат на навчання*

У разі розірвання договору працівник зобов'язаний компенсувати роботодавцеві понесені на навчання витрати у триденний строк з моменту розірвання трудового договору, якщо його розірвано з ініціативи роботодавця, або до моменту звільнення, якщо розірвання трудового договору відбувається з ініціативи працівника або за угодою сторін.

Якщо на момент розірвання трудового договору з ініціативи працівника, працівник виконував свої трудові обов'язки понад 5 років, працівник компенсує роботодавцеві 25% від загальної суми витрат на його навчання.

Працівник не зобов'язаний відшкодувати роботодавцеві витрати, пов'язані з навчанням, якщо не приступив до роботи або був звільнений з роботи з таких підстав:

- установлення інвалідності;
- догляд за дитиною з інвалідністю та (або) особою з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності);
- призов на військову службу чи направлення на альтернативну

(невійськову) службу;

– звільнення за ініціативою роботодавця, що не пов'язано з учиненням працівником протиправних дій;

– звільнення за власною ініціативою у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, колективних угод, колективного або трудового договору;

– якщо на момент розірвання трудового договору з ініціативи працівника його безперервний стаж роботи на підприємстві складає понад 10 років.

### **Висновки до розділу 3**

На підставі аналізу гарантій і вивчення компенсацій трудівникам, які поєднують роботу з навчанням, доходимо нижченаведених висновків.

1. Для працівників, які поєднують роботу з навчанням, гарантії і компенсації можуть бути пов'язані: (а) з реалізацією права на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки й гігієни, (б) з матеріальною підтримкою, (в) із забезпеченням зайнятості, (г) з дотриманням законодавства сторонами трудових правовідносин. Вони дозволять: по-перше, зберегти розмір отримуваної працівником середньої заробітної плати; по-друге, досягти додержання законодавства сторонами трудових правовідносин, а по-друге, забезпечити можливість продовження освіти протягом усього життя працівника без необхідності припинення трудової діяльності.

2. У новому Трудовому кодексі України варто передбачити таку норму:

1) «Роботодавець зобов'язується надати гарантії й (або) компенсації працівникам, які навчаються, незалежно від того вперше отримує такий рівень працівник, чи вже має професійну освіту відповідного рівня. Зазначені гарантії та компенсації також надаються працівникам у разі направлення їх на навчання роботодавцем за трудовим договором або угодою про навчання, укладеними між працівником і роботодавцем у письмовій формі»;

2) установити принцип гарантованої захищеності працюючих під час проходження ними професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації. Зазначений принцип повинен містити гарантовані заходи захисту таких осіб від неправомірних дій з боку роботодавця з приводу проходження ними професійної перепідготовки. Цей захист працівників має полягати в обов'язковому наданні гарантій трудових прав.

3) у якості механізму забезпечення гарантій і компенсацій, передбачених для трудівників, які навчаються, закріпити матеріальну відповідальність



роботодавця за відмову від надання працівникам таких гарантій;

3. Працівники, які поєднують працю з навчанням, беруть участь у подвійних правовідносинах: з одного боку – в адміністративно-правових відносинах із закладом освіти, з іншого – у трудових із власником підприємства. Трудові відносини цієї категорії працюючих мають усі ті ознаки, що притаманні будь-яким трудовим правовідносинам. Утім, разом із загальними ознаками ці правовідносини мають певні особливості, що знаходять свій прояв спеціальних правах та обов'язках суб'єктів трудових правовідносин, пов'язаних з поєднанням навчання з працею.

4. Трудовикам, які поєднують роботу з навчанням надаються певні види пільг щодо: (а) отримання відпусток; (б) тривалості робочого часу й відпочинку протягом робочого дня, тижня; (в) оплати вартості проїзду для складання екзаменаційної сесії; (г) режиму роботи й побутового обслуговування. Такі особи користуються додатковими пільгами у сфері оплати праці порівняно з, так званими «звичайними» працівниками. Це пов'язано перш за все з їх більшою завантаженістю і з можливістю майбутнього підвищення їх кваліфікації.

5. Гарантії і компенсації працівникам, які направляються на тренінг, установлюються приписами законодавства з питань підвищення кваліфікації.

Згідно зі ст. 122 КЗпП України роботодавець повинен зберегти за ними місце роботи (посади) і здійснити всі передбачені законодавством виплати. Видами таких виплат є: (а) середня зарплата за час навчання – у загальному випадку тільки за основним місцем роботи; (б) добові за кожен день дороги й навчання – в розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень, (в) для працівників освіти, направлених на курси або до інститутів удосконалення вчителів, – за кожним місцем роботи; (г) оплата проїзду до місця навчання й назад. Роботодавець виплачує працівникам добові, якщо тренінг проходить в іншому населеному пункті.

6. Як вбачається, ст. 220 КЗпП України варто доповнити заборонаю залучати працівників, які поєднують роботу з навчанням, до нічних робіт і робіт у вихідні та святкові дні, а також направляти у відрядження без їх згоди.

7. У правових приписах про надання цього виду відпусток слід виключити згадку про «успішність» навчального процесу. Таку відпустку треба розглядати як час відпочинку, що отримується працівником з метою навчання незалежно від його основної щорічної відпустки. Характерними її рисами є: (а) відпустка надається лише за умови перебування працівника у трудових правовідносинах з підприємством, установою чи організацією; (б) за такою особою на час навчальної відпустки залишаються її місце роботи і грошове забезпечення в

розмірі, встановленому законодавством, колективним чи трудовим договором; (в) вона є гарантією забезпечення права працюючих на освіту; (г) тривалість подібних відпусток і строки їх надання встановлюються відповідними навчальними планами і програмами.

8. Навчальна і творча відпуски багато в чому є схожими, майже тотожними за своєю правовою природою, хоча законодавець чомусь одну визначає як окремий вид відпустки, другу – як додаткову. Тому необхідно внести зміни й доповнення до Закону України «Про відпуски» й визначити відпустку у зв'язку з навчанням як окремий їх вид.

9. Працівник, який навчається дистанційно, відповідно до чинного законодавства не має права на оплачувану навчальну відпустку, а тому змушений отримувати іншу відпустку або домовлятися з роботодавцем про встановлення режиму неповного робочого часу на період сесії. Доцільно передбачити і таким категоріям працівників право на одержання навчальної відпустки.

10. На практиці для працівників неабиякою проблемою є поєднання роботи з очною (денною) формою навчання. Це викликано тим, що згідно з чинним законодавством працівник-студент «стаціонару» не має права на навчальну відпустку й на низку інших гарантій. Подібна ситуація дуже ускладнює це поєднання, позаяк особи денної форми навчання постають перед вибором – відвідувати заняття чи виконувати свою основну трудову функцію. Брак правового регулювання отримання навчальної відпустки для таких працівників-студентів є суттєвим недоліком законодавства, адже більшість із них, влаштувавшись на роботу, ідуть на вимушені кроки, оскільки ризикують бути виключеними із закладу освіти через пропуски й невиконання навчальної програми. Станом на сьогодні має місце ситуація, коли студенти «стаціонарними» можуть працювати тільки у вільний від навчання час на загальних підставах, але права на навчальну відпустку не мають. Тому слід внести зміни до норм КЗпП і Закону України «Про відпуски», які передбачають надання навчальних відпусток та інших гарантій лише для студентів заочної й вечірньої форм навчання, позаяк поряд з ними таким правом мають бути наділені і працівники-студенти «стаціонару».

11. Студенти-працівники при отриманні відпустки на період складання іспитів стикаються із серйозним протистоянням роботодавця. Ось чому з метою створення належного механізму реального захисту трудових прав осіб, які поєднують роботу з навчанням, необхідно надавати їм право використовувати навчальну відпустку незалежно від того, чи була вона належним чином оформлена.

12. Особа вправі здобувати освіту одночасно в декількох навчальних закладах. Законодавством не обмежується максимальна кількість днів навчальних відпусток таким працівникам, а тому варто надавати такі відпустки за всіма довідками таких освітніх закладів.

13. На практиці суттєвою проблемою залишається те, що трудівники, які навчаються заочно в зарубіжному закладі вищої освіти, згідно з чинним трудовим законодавством України позбавлені права на оплачувану відпустку. Проблема в наданні навчальних відпусток працівникам-студентам іноземних ЗВО пов'язана насамперед з відмінностями в законодавстві про освіту. Зарубіжні ЗВО не мають української ліцензії на провадження освітньої діяльності й не видають довідку-виклик українського зразка. Тому в Україні працівники – студенти таких ЗВО права на навчальну відпустку не мають. На сьогодні єдиним виходом з подібної ситуації є надання працівнику-студенту іноземного ЗВО щорічної відпустки або відпустки без збереження заробітної плати на складання заліків та іспитів.

14. Якщо дія трудового договору закінчується раніше, ніж навчальна відпустка, працівник повинен її отримати на строк повної тривалості, але має бути звільненим у день закінчення строку договору. Кінцеві дати навчальної відпустки і строкового трудового договору не повинні збігатися.

15. На відміну від щорічних відпусток, чинним трудовим законодавством України не передбачено продовження або перенесення відпусток навчальних у разі тимчасової непрацездатності працівника через хворобу чи догляду за хворою дитиною. Це є суттєвим недоліком законодавства про працю, позаяк при настанні таких поважних причин навряд чи працююча особа в період навчальної відпустки матиме можливість її використати за призначенням. На наше переконання, за наявності підтверджених поважних причин працівнику-студенту має бути надано право перенести навчальну відпустку або продовжити її на ту кількість днів, протягом яких він був тимчасово непрацездатним.

16. Заохочення трудівників, які поєднують роботу з навчанням, є своєрідним способом впливу на них, на їх інтереси, свідомість, які спрямовують їх волю на здійснення корисних справ, а також винагородою, належним схваленням усвідомленого ними тривалого, корисного й сумлінного виконання своїх обов'язків або одноразового досягнення значущого результату. Усе це перевершує звичайні вимоги, визнання їх досягнень у навчанні у формі якої-небудь відзнаки з єдиною метою спонукати у них бажання ефективніше працювати для підвищення продуктивності праці і ще краще навчатись. Основні ознаки заохочень: (а) вони пов'язані із заслуженою поведінкою, (б) є

добровільними за своїм характером, (в) схвалюються юридично, (г) є взаємовигідними для суспільства, роботодавця і працівника, (е) мають певну стимулюючу природу. Для таких працівників пропонуємо застосовувати відповідні заходи заохочення матеріального й морального характеру, як-то: (а) оголошення подяки, (б) нагородження грошовою премією, коштовним подарунком або почесною грамотою, (в) надання пільг у галузі соціально-культурного й житлово-побутового обслуговування, (г) присвоєння професійного звання, відомчих заохочувальних відзнак, (д) просування по роботі ще до закінчення навчального закладу, (е) надання переваг перед іншими працівниками. Перелік запропонованих заохочень не є вичерпним. Правилами внутрішнього трудового розпорядку конкретного підприємства, установи чи організації можуть бути передбачені й інші види заохочень.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі шляхом системного аналізу чинного законодавства України, практики його застосування, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань встановлено особливості використання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням, а також сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання порушених питань у зазначеній царині.

1. Трудове право відіграє вагомий роль у поєднанні права на освіту з правом на працю, оскільки, стимулюючи професійне навчання працівників, воно встановлює: (а) правові гарантії для реалізації права громадянина на освіту, зокрема професійну; (б) кваліфікаційні вимоги до працівників для відповідних видів робіт, визначаючи тим самим зміст професійного навчання; (в) сприятливі умови для суміщення праці з навчанням; (г) пільги й переваги для осіб, які навчаються професійно, в тому числі й без відриву від виробництва; (д) види навчання та його організаційні і правові форми.

2. Особлива правосуб'єктність учня як особи, яка навчається, спричинена загальною трудовою правосуб'єктністю громадянина. Під учнівською правосуб'єктністю слід розуміти здатність останнього мати й особисто реалізовувати учнівські права й обов'язки, а в разі їх недотримання нести також передбачену законом відповідальність. Правовий статус учня повинен включати в себе учнівську правосуб'єктність, його права й обов'язки, закріплені в законі.

3. Правовий статус працівника і правовий статус учня співвідносяться як частина й ціле. Правовий статус учня – це характеристика, яка визначається нормами трудового законодавства, розкриває стан учня як суб'єкта трудового права й дозволяє йому брати участь у правовідносинах у сфері навчання (перенавчання). При цьому правовий статус працівника включає статус учня.

4. Гарантії і компенсації трудівникам, які поєднують роботу з навчанням, становлять собою: (а) сукупність умов, способів і засобів, що дають можливість цим особам користуватися своїми законодавчо встановленими правами та свободами й забезпечують існування сприятливих умов для фактичної реалізації свого закріпленого правового статусу працівників; (б) грошове відшкодування або певні пільги, надання яких зумовлено практичними діями з підвищення працівниками свого освітнього рівня чи кваліфікації в межах, визначених їх спеціальністю або посадою, які є формою закріплення й забезпечення передбачених законодавством суб'єктивних трудових прав цих трудівників.

5. Для працівників, які поєднують роботу з навчанням, гарантії та компенсації можуть бути пов'язані: (а) з дотриманням законодавства сторонами правовідносин, (б) з реалізацією права на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки й гігієни, (в) з матеріальною підтримкою, (г) із забезпеченням зайнятості. Вони дозволять: по-перше, досягти додержання трудового законодавства сторонами правовідносин, по-друге, зберегти розмір отримуваної працівником середньої заробітної плати, по-третє, забезпечити можливість продовження освіти протягом усього життя працівника без необхідності припинення трудової діяльності;

6. У новому Трудовому кодексі України варто:

1) передбачити норму:

«Роботодавець зобов'язується надати гарантії й (або) компенсації працівнику, який навчається, незалежно від того, вперше він отримує такий рівень, чи вже має професійну освіту відповідного рівня. Зазначені гарантії та компенсації також надаються працівникам у разі направлення їх на навчання роботодавцем за трудовим договором або за угодою про навчання, укладеними між працівником і роботодавцем у письмовій формі»;

2) установити принцип гарантованої захищеності працюючих під час проходження ними професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації, який повинен містити заходи захисту таких осіб від неправомірних дій з боку роботодавця;

3) в якості механізму забезпечення гарантій і компенсацій, передбачених для працівників, які поєднують роботу з навчанням, закріпити матеріальну відповідальність роботодавця за відмову від надання зазначеним працівникам таких гарантій і компенсацій;

7. Працівники, які поєднують працю з навчанням, беруть участь у подвійних правовідносинах: з одного боку – в адміністративно-правових із закладом освіти, з іншого – у трудових із власником підприємства. Трудові відносини цієї категорії працюючих мають усі ті ознаки, що притаманні будь-яким трудовим правовідносинам. Утім, ці правовідносини мають певні особливості, що виявляються у спеціальних правах та обов'язках суб'єктів трудових правовідносин, пов'язаних з поєднанням навчання з працею.

8. Трудовикам, які поєднують роботу з навчанням, надаються певні види пільг щодо: (а) отримання відпусток; (б) тривалості робочого часу й часу відпочинку протягом робочого дня й тижня; (в) оплати вартості проїзду для складання екзаменаційної сесії; (г) режиму роботи й побутового обслуговування. Такі особи користуються також додатковими пільгами у сфері оплати праці

порівняно з, так би мовити, «звичайними» трудівниками, що пов'язано перш за все з більшою їх завантаженістю і можливістю майбутнього підвищення їх кваліфікації.

9. Для осіб, які поєднують роботу з навчанням, слід передбачити можливість реєстрації як безробітних з метою безоплатного одержання від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення і трудової міграції: (а) послуг з пошуку підходящої роботи і сприяння у працевлаштуванні, в тому числі на громадські та інші роботи тимчасового характеру; (б) консультаційних, інформаційних і профорієнтаційних послуг з метою обрання або зміни виду діяльності (професії) та ін.

10. Міжнародна спільнота покладає на держави обов'язок всебічно поєднувати, розвивати й координувати політику і програми професійної орієнтації й підготовки працюючих, що має враховувати: (а) потреби, можливості і проблеми зайнятості населення як на регіональному, так і на національному рівнях; (б) стадії й рівні економічних, соціальних і культурних досягнень; (в) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями.

11. Об'єктивний і усесторонній аналіз правових документів міжнародного рівня свідчить про розвиток світової тенденції безперервної професійної освіти. У них наголошується на важливості постійного професійного розвитку фахівців, який у рамках освіти має здійснюватися комплексно і впродовж їх трудового життя відповідно до окреслених цілей і масштабів, охоплювати весь його спектр – від початкової грамотності до професійної підготовки, безперервного професійного навчання й постпрофесійного супроводу.

12. На противагу Україні, розвинені держави світу вкладають досить значні й постійно зростаючі кошти у професійну освіту й підвищення кваліфікації своїх кадрів. Питання професійного росту працівників є загальнодержавним, оскільки висока кваліфікація останніх служить головним інструментом для зміцнення економіки цих країн. Коло галузей, де професійні (в тому числі й соціально-комунікативні) навички, уміння і здібності опановувати ноу-хау відіграють вирішальну роль, увесь час розширюється й охоплює саме ті сфери діяльності, які є характерними для переходу економіки в постіндустріальну фазу. Активна участь зарубіжних країн знаходить свій прояв у різних державних програмах, метою яких є підвищення кваліфікації всіх працівників. Крім того, для працівників, які прагнуть постійно розвиватися, створюються всі необхідні умови для їх професійного зростання.

13. Одним із засобів реалізації права на професійне навчання в зарубіжних державах є запровадження: (а) учнівського договору, (б) договору безперервної професійної підготовки, (в) договору професійного навчання між працівником і роботодавцем. На жаль, у чинному українському трудовому законодавстві це питання як слід не врегульовано, хоча передбачена можливість організації навчання працюючої особи за рахунок роботодавців, причому без відриву від виробництва. Вважаємо, що доцільно більш детально впорядкувати відносини трудового учнівства на законодавчому рівні.

14. У правових приписах про надання цього виду відпусток слід виключити зауваження про «успішність» навчального процесу. Таку відпустку треба розглядати як час відпочинку, що отримується працівником з метою навчання незалежно від його основної щорічної відпустки. Характерними її рисами є: (а) відпустка надається лише за умови перебування працівника у трудових правовідносинах з підприємством, установою чи організацією; (б) за такою особою на час навчальної відпустки залишаються її місце роботи і грошове забезпечення в розмірі, встановленому законодавством, колективним чи трудовим договором; (в) вона є гарантією забезпечення права працюючих на освіту; (г) тривалість подібних відпусток і строки їх надання визначаються відповідними навчальними планами і програмами.

15. Навчальна і творча відпустки багато в чому схожими, тотожними за своєю правовою природою, хоча законодавець чомусь одну визначає як окремий вид відпустки, другу – як додаткову. Тому необхідно внести зміни й доповнення до Закону України «Про відпустки» й визначити відпустку у зв'язку з навчанням як окремий їх вид.

16. Працівник, який навчається дистанційно, відповідно до чинного законодавства не має права на оплачувану навчальну відпустку, а тому змушений отримувати іншу відпустку або домовлятися з роботодавцем про встановлення режиму неповного робочого часу на період сесії. Вважаємо, що доцільно передбачити можливість і таким категоріям працівникам право на отримання навчальної відпустки.

17. На практиці неабиякою проблемою є поєднання роботи з навчанням для тих працівників, які навчаються заочною (денною) формою навчання. Це викликано тим, що згідно з чинним законодавством працівник-студент «стаціонару» не має права на навчальну відпустку й на низку інших гарантій. Подібна ситуація дуже ускладнює таке поєднання, позаяк особи денної форми навчання постають перед вибором – відвідувати заняття чи виконувати свою основну трудову функцію. Явний брак правового регулювання отримання



навчальної відпустки для таких працівників-студентів є суттєвим недоліком законодавства, адже більшість із них, влаштуючись на роботу, ідуть на вимушений крок, оскільки ризикують бути виключеними із закладу освіти через пропуски й невиконання навчальної програми. Станом на сьогодні має місце ситуація, коли студенти – «стаціонарники» можуть працювати тільки у вільний від навчання час на загальних підставах, але права на навчальну відпустку не мають. Тому слід внести зміни до норм КЗпП й Закону України «Про відпустки», які передбачають надання навчальних відпусток та інших гарантій лише для студентів заочної й вечірньої форм навчання, позаяк поряд з ними таким правом мають бути наділені і працівники-студенти «стаціонару».

18. Студенти-працівники при отриманні відпустки на період складання іспитів стикаються із серйозним протистоянням роботодавця. Ось чому з метою створення належного механізму реального захисту трудових прав осіб, які поєднують роботу з навчанням, необхідно надавати їм право використовувати навчальну відпустку незалежно від того, чи була вона належним чином оформлена.

19. На відміну від надання щорічних відпусток, чинним трудовим законодавством України не передбачено продовження чи перенесення відпусток навчальних у разі тимчасової непрацездатності працівника через хворобу чи догляду за хворою дитиною. Це є суттєвим недоліком, законодавства про працю, позаяк при настанні таких поважних причин навряд чи працююча особа в період наданої їй навчальної відпустки матиме можливість її використати за призначенням. На наше переконання, за наявності підтверджених поважних причин працівнику-студенту має бути надано право перенести навчальну відпустку або продовжити її на ту кількість днів, протягом яких він був тимчасово непрацездатним.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Scope. Issues Paper 33. Oxford. Department of Education. November 2014. Gov. UK. Department for Business, Innovation & Skills. 21 August 2015. URL: [www.gov.uk](http://www.gov.uk)
2. Алфьорова Т.М. Проблемні питання трудової правосуб'єктності іноземців та осіб без громадянства. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2010. № 1. С. 91-97.
3. Асеева А.А. Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе: дисс. канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2003. 229 с.
4. Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами: моногр. Москва: Госюриздат, 1955. 191 с.
5. Бигич О.Л. Порівняльне правознавство: природа та методологічне значення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2002. 208 с.
6. Бондаревский А. Е. Право человека на образование: сущность и принципы: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Москва, 2013. 163 с.
7. Бондарь А.Ю. Правовое регулирование образовательно-трудовых правоотношений в условиях перехода к рыночной экономике: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 1999. 167 с.
8. Бушмарин И. В. Пути повышения творческого потенциала трудовых ресурсов: опыт экономически развитых стран. *Труд за рубежом*. 2004. № 2. С. 113-130.
9. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: моногр. Харків: Диска плюс, 2013. 510 с.
10. Венедіктов С.В. Щодо передумов виникнення трудових правовідносин. *Форум права*. 2010. № 4. С. 137-144.
11. Вишновецька С. В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права. *Повітряне і космічне право: Юрид. вісн.* 2009. №1(10). С. 57-61.
12. Всеобщая декларация прав человека. Международное право в документах / сост. Н. Т. Блатов. Москва: Прогресс, 1982. 1200 с.
13. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: моногр. Київ: Ред. газ. «Іменем Закону», Павлім, 2003. 172 с.
14. Гессен В. Ю. История законодательства о труде рабочей молодежи в России. Ленинград: Изд-во Ленинигр. Губпрофсовета, 1927. 140 с.
15. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение: моногр.

Москва: Наука, 1977.310 с.

16. Гнатюк М. А. Трансформация трудовых ценностей российской молодежи в условиях глобализации: дис.к.соц.н.: 22.00.04. Москва, 2016. 158 с.

17. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: моногр. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997.363 с.

18. Грамота на права и выгоды городам Российской империи от 21 апреля 1785 г. *ПСЗ Рос. империи*. [Т. XXII, от № 15.502-16.738]. 1784-1788 г. Санкт-Петербург: Тип. II Отдел. Собств. Его Император. Величества канцелярии, 1830.Ст. 16.188. С. 358-384.

19. Грекова М.М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України: дис.к.ю.н.: 12.00.05. Харків, 2009. 212 с.

20. Гринин Л.Е. Периодизация истории: теоретико-математический анализ. *История и математика: проблемы периодизации исторических макропроцессов*. Москва: КомКнига, 2006.С. 53-79.

21. Гусейнова К. М. Право человека на высшее образование по международному праву и проблемы его обеспечения в условиях глобализации: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.10. Москва, 2015. 209 с.

22. Дамірлі М. А. Предметна сфера історико-правового пізнання: традиції й оновлення (епістемологічний аналіз): автореф. дис.д.ю.н.: 12.00.01. Харків, 2005. 38 с.

23. Декларация относительно целей и задач Международной организации труда от 10.05.1944. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua>

24. Догадов В.М. Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план. *Вопросы советского права*. 1953.№ 151.Вып. 4. С. 84-87.

25. Європейська соціальна хартія(переглянута): міжнар. документ Ради Європи від 03.05.1996р., № 163. *Відомості Верховної Ради України*.2007. № 51.

26. Іваницька Н.Б. Направлення працівників на професійне навчання. *Праця і закон*. 2012. № 1 (145). С. 16-19.

27. Карпушин М.Г. Социалистическое трудовое правоотношение: моногр. Москва: Госюриздат, 1958.173 с.

28. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. Москва: ТК Велби, Проспект, 2005. 360 с.

29. Клеандров М.И. Ответственность судьи: моногр. Москва: Норма: ИНФРА-М, 2011. 576 с.

30. Климова Г.П. Образование как феномен цивилизации: дис. д. филос. наук: 09.00.03. Харьков, 1997. 418 с.

31. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (дод.). Ст. 375.
32. Кодекс законів про працю УРСР: затв. ВУЦВК від 02.12.1922 р. *Зб. законів УРСР*. 1922. № 52. Арт. 751.
33. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон від 07.12.1984 р. № 8073-X. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. № 51. Ст. 1122.
34. Кодифікація трудового законодавства України: моногр. / Н.М. Хуторян, О.Я. Лаврів, С.В. Вишновецька [та ін.]. Харків: ФІНН. 2009. 432 с.
35. Конвенція о техническом и профессиональном образовании от 10.11.1989 г. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua>
36. Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки від 24.06.1970 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>
37. Конвенція МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки від 24.06.1974. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*: у 2-х т. Женева: МБП, 1999. Т. 2 (1965-1999). С. 1006-1009.
38. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
39. Логинов А.В. Социально-трудовая мобильность молодежи в условиях современного регионального социума: дис.к.соц.н.: 22.00.03. Пенза, 2015. 182 с.
40. Лукашева Е.А. Человек, право, цивилизации: нормативно-ценностное измерение: моногр. Москва: Норма, 2009. 384 с.
41. Лукичев Г.А. Образование стран Европейского Союза устремлено в будущее. *Вопросы образования*. 2004. № 4. С. 168-169.
42. Мартянова С. М. Правовий статус суддів Війська Запорозького козацько-гетьманської доби: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2011. 208 с.
43. Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 г. *Права людини. Міжнародно-правові договори України, декларації, документи*. Київ: Алерта, 1992. 239 с.
44. Миколайчук А.В. До питання гарантій і компенсацій працівникам, які поєднують роботу з навчанням. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер. «Юриспруденція». 2018. № 31. С. 110-112.
45. Мировые тенденции в сфере молодежной занятости. Женева: МОТ, 2006. 69 с.
46. Міжнародне законодавство про охорону праці: конвенції та рекомендації МОП: у 3-х т. Київ: Основа, 1997. Т. 1. С. 526.
47. Міжнародне законодавство про охорону праці: конвенції та рекомендації МОП: у 3-х т. Київ: Основа, 1997. Т. 2. С. 352-358.

48. Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. *Вісник Конституційного Суду України*. 2006. № 4.

49. Морозова Я.В. Профессиональная компетентность российской молодежи: специфика формирования и способы повышения в условиях новой социальной реальности: автореф. дисс. канд. соц. наук: 22.00.04. Ростов-на-Дону, 2015. 39 с.

50. Муравьева А.А. Трансформация системы профессионального образования и обучения. *Труд за рубежом*. 2006. № 3. С. 60-77.

51. Навчальна відпустка: про що мовчить КЗпП України. URL: <https://ekadrovik.mcfrr.ua>

52. Новикова Н.В. Правовое регулирование отношений по повышению квалификации работников в России: история и современность: дисс. канд. юрид. наук: 12.00.05. Пермь, 2007. 250 с.

53. Положення про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання та стажування: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 04.03.1996 р. № 287. *Урядовий кур'єр*. 1996. 28 берез.

54. Порядок надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики: пост. Кабінету Міністрів України від 07.06.1999 р. № 992. *Офіційний вісник України*. 1999. № 23. Ст. 159.

55. Прилипко С.М., Ярошенко О. М., Жигалкін І.П., Прудников В. А. Трудове право України: підруч. 5-те вид., допов. Харків: Право, 2014, 760 с.

56. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.

57. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96- ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.

58. Про внесення змін до статті 121 Кодексу законів про працю України: Закон України від 19.04.2011 р. № 3231-VI. *Офіційний вісник України*. 2011. № 35. Ст. 1429.

59. Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва: пост. Кабінету Міністрів України від 28.06.1997 р. № 95. *Офіційний вісник України*. 1997. № 28. Ст. 65.

60. Про загальну середню освіту: Закон України від 13.05.1999 р. № 651-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 28. Ст. 230.

61. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 63. Ст. 2565.

62. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Держкомстат України від 13.01.2004 р. № 5. *Офіційний вісник України*. 2004. № 4. Т. 2. Ст. 200.

63. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Мінпраці України, Мін'юст України, Мінсоцзахист від 29.07.1993 р. № 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

64. Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон: наказ Мінфін України від 13.03.1998 р. № 59. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. Ст. 245.

65. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності: постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 р. № 1187. *Офіційний вісник України*. 2016. № 7. Ст. 345

66. Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: постанова Кабінету Міністрів України від 29.04.2015 р. № 266. *Офіційний вісник України*. 2015. № 38. Ст. 1147

67. Про затвердження Плану заходів щодо реалізації Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 26.07.2006 р. № 429-р. *Урядовий кур'єр*. 2006. № 147.

68. Про затвердження Положення про дистанційне навчання: наказ Міністерства освіти і науки України від 25.04.2013 р. № 466. *Офіційний вісник України*. 2013. № 36. Ст. 1288.

69. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: наказ МОНмолодьспорт України від 24.01.2013 р. № 48. *Офіційний вісник України*. 2013. № 28. Ст. 984.

70. Про затвердження Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України: наказ Міносвіти від 08.04.1993 р. № 93 URL: <https://zakon2.rada.gov.ua>

71. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: наказ Мінпраці України), Мін'юст України, Мінфін України від 28.06.1993 р. № 43 URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

72. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

73. Про затвердження Порядку організації і проведення тренінгів для

державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А»: постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2016 р. № 536. *Офіційний вісник України*. 2016. № 68. Ст. 2288.

74. Про затвердження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів: наказ Міністерства освіти і науки України від 30.04.2014 р. № 535. *Офіційний вісник України*. 2014. № 61. Ст. 1696

75. Про Національну доктрину розвитку освіти: указ Президента України від 17.04.2002 р. № 347/2002. *Офіційний вісник України*. 2002. № 16. Ст. 860.

76. Про оплату праці: Закон України від 24 03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995 № 17 Ст. 121.

77. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Офіційний вісник України*. 2017. № 78. Ст. 2392.

78. Про основні компетенції для навчання протягом усього життя: Рекомендація Європ. Парламенту та Ради ЄС від 18.12.2006 р. № 2006/962/ЄС. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>

79. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного суду України від 24.12.1999 р. № 13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

80. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012р. №4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462.

81. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 32. Ст. 215.

82. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 р., № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.

83. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 132 (переглянутої) 1970 року про оплачувані відпустки: Закон України від 29.05.2001 р. № 2481-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 31. Ст. 156

84. Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання: Рекомендація МОП від 17.06.2004 р. № 195 URL: <http://zakon4.rada.gov.ua>

85. Про технічну та професійну освіту: Конвенція ЮНЕСКО від 10.11.1989р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>

86. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований від 20.05.2015). URL: <http://wl.cl.rada.gov.ua>

87. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. Харків: Фірма «Консум», 1998. 480 с.
88. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: моногр. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.
89. Радченко П. А. Людський ресурс як основа добробуту держави. *Соціум. Наука. Культура*: матеріали Міжнар. інтернет-конф. (лютий 2007 р.). URL: <http://intkonf.org>
90. Рішення Автозаводського районного суду м. Кременчука Полтавської області 14.09.2012р. №2-64/12. URL: <http://reyestr.court.gov.ua>
91. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України про офіційне тлумачення положень ч. 3 ст. 53 Конституції України (справа про доступність і безоплатність освіти) від 04.03.2004 р. № 5-рп/2004. *Офіційний вісник України*. 2004. № 11. Ст. 674.
92. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. Київ: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. 584 с.
93. Саакян Л. Х. Классификация трудовых прав и обязанностей рабочих и служащих. *Вестник Московского университета*. № 2. 1981. С. 59-63.
94. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства: моногр. Москва: Юрид. лит., 1990. 176 с.
95. Твердовський І.М. Заборона дискримінації у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 183 с.
96. Теория государства и права: учеб. / под ред. М. М. Рассолова, В. О. Лучина, Б.С. Эбзеева. Москва: ЮНИТИ ДАНА; Закон и право, 2001. 640 с.
97. Трудовой кодекс Кыргызской Республики: утв. Законом Кыргызской Респ. от 04.08.2004 г. № 106. *Ведом. Жогорку Кенеша Кыргызской Респ.* 2006. №4. Ст. 392.
98. Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 г. №ЗР-124. *Официальные ведомости Республики Армения*. 2004. №69 (368). Ст.1385.
99. Трудовой кодекс Республики Беларусь: утв. Законом Респ. Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-З. *Нац. реестр правительств. актов Респ. Беларусь*. 1999. № 80. 2/70.
100. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. №414-V ЗРК. *Казахстанская правда*. 2015. №226.
101. Трудовой кодекс Республики Молдова: утв. Законом Респ. Молдова от 28.03.2003 г. № 154. *Офиц. Монитор Респ. Молдова*. 2003. № 159-162.
102. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23.07.2016 г. №1329. URL: <https://base.spinform.ru>



103. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21.12.1995 г. *Народное слово*. 1996. 30 янв.
104. Трудовой кодекс Туркменистана от 18.04.2009 г. №30-IV. *Ведомости Меджлиса Туркменистана*. 2009. №2(996). Ч. 4. Ст. 30.
105. Уржинский К.П. Производственно-техническое обучение на предприятии: моногр. Иркутск. 1958. 174 с.
106. Фавени-Гери Ф. Труд и обучение: размывание границ. *Международ. обзор труда*. 1996. №5-6. С. 95.
107. Федоров А. Ф. О промысловом ученичестве вообще и договорах промыслового обучения в особенности. Одесса: «Славянская» Тип. Н. Хрисогелос, 1892. 503 с.
108. Формирование учебной деятельности студентов: моногр. / под ред. В. М. Ляудис. Москва: Изд-во МГУ, 1989. 240 с.
109. Хамайдюк О. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. *Справочник кадровика*. 2008. № 10(76). С. 97-104
110. Хартия социальных прав и гарантий граждан Независимых Государств: одобр. пост. Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 29.10.1994 г. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>
111. Хартія соціального забезпечення від 15.02.1982 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>
112. Чередниченко Г.А. Формирование образовательных и профессиональных траекторий молодежи: внешние регуляторы и действия субъектов: дисс. д-ра соц. наук: 22.00.04. Москва, 2014. 330 с.
113. Шаповал Р.В. Адміністративно-правове регулювання освітньої діяльності в Україні: дис. д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2011. 372 с.
114. Шаповалова Т.В. Забезпечення конкурентоспроможності підприємства на основі підвищення освітнього рівня персоналу: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01. Луганськ, 2003. 20 с.
115. Шугаев А.А., Кистерев Д.Д. Трудовые кодексы Чешской Республики и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ. Москва: РИЦ ИСПИ РАН, 2010. 344 с.
116. Юрченко А.А. Правове регулювання учбових, творчих та соціальних відпусток: проблемні питання. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 24. С. 569-575.
117. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: моногр. Харків: СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.

## АНОТАЦІЯ

**Серга А.М. «Правовий статус працівників, які поєднують роботу з навчанням». – Кваліфікаційна робота подана для присвоєння другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю «Право». – К.: Національна академія управління, 2021.**

У кваліфікаційній роботі доведено, що трудове право відіграє вагомий роль у поєднанні права на освіту з правом на працю, оскільки, стимулюючи професійне навчання працівників, установлює правові гарантії для реалізації: (1) права громадянина на освіту, зокрема, професійну; (2) кваліфікаційні вимоги до працівників для відповідних видів робіт, визначаючи тим самим зміст їх професійного навчання; (3) сприятливі умови для суміщення праці з навчанням; (4) пільги й переваги для осіб, які навчаються професійно, в тому числі й без відриву від виробництва; (5) види такого навчання та його організаційні і правові форми.

Зроблений висновок, що правовий статус працівника і правовий статус учня співвідносяться як частина й ціле. Правовий статус учня – це характеристика, визначається нормами трудового законодавства, яка розкриває стан учня як суб'єкта трудового права й дозволяє йому брати участь у правовідносинах у сфері навчання (перенавчання). При цьому правовий статус працівника включає статус учня.

Обґрунтовано, що гарантії й компенсації працівникам, які поєднують роботу з навчанням, становлять собою сукупність умов, способів і засобів, що дають можливість працівникам користуватися своїми законодавчо встановленими правами та свободами й забезпечують існування сприятливих умов для фактичної реалізації свого правового статусу. Ці гарантії та компенсації – це грошове відшкодування або певні пільги, надання яких зумовлено практичними діями з підвищення працівниками свого освітнього рівня чи кваліфікації в межах, визначених їх спеціальністю або посадою; вони є формою закріплення й забезпечення передбачених законодавством суб'єктивних трудових прав таких осіб.

**Ключові слова:** суб'єкти трудового права, працівник, поєднання роботи з навчанням, гарантії та компенсації, пільги, навчальна відпустка

## ABSTRACT

**Serha Andriy. «Legal status of workers that combine work with studies» – Qualifications submitted for the second (master's) degree in higher education, specialty Law. – K.: National Academy of Management, 2021.**

The qualification work proves that labor law plays an important role in combining the right to education with the right to work, because by stimulating professional training of employees, it establishes legal guarantees for the implementation of: (1) the citizen's right to education, in particular vocational; (2) qualification requirements for employees for the relevant types of work, thereby determining the content of their professional training; (3) favorable conditions for combining work with study; (4) benefits and advantages for persons studying professionally, including in-service training; (5) types of such training and its organizational and legal forms.

It is concluded that the legal status of the employee and the legal status of the student are correlated as part and whole. The legal status of a student is a characteristic determined by the norms of labor legislation, which reveals the state of the student as a subject of labor law and allows him to participate in legal relations in the field of education (retraining). The legal status of the employee includes the status of a student.

It is substantiated that guarantees and compensations to employees who combine work with training are a set of conditions, methods and means that allow employees to enjoy their statutory rights and freedoms and ensure the existence of favorable conditions for the actual realization of their legal status. These guarantees and compensations are monetary compensation or certain benefits, the granting of which is conditioned by practical actions to improve the level of education or qualification of employees within the limits set by their specialty or position; they are a form of consolidating and securing the subjective labor rights of such persons provided by law.

***Key words:*** labour legal subjects, worker, combinations of work with studies, guarantees and indemnifications, privileges, educational vacation