

них норм для позикових працівників, якщо зберігається практика підміни реального роботодавця підставним (агентством зайнятості), не вирішує проблеми, а лише посилює її, підкреслюючи штучність вибраної моделі, що «нав'язана» західними фахівцями.

Слід зазначити, що у 1997 році Міжнародною організацією праці було прийнято Конвенцію «Про приватні агентства», у якій позикову працю було визнано допустимою формою трудових відносин. Відповідно п.б ст.1 зазначеної Конвенції, приватне агентство зайнятості може надавати послуги, по найму працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка визначає їм робочі завдання і контролює виконання цих завдань. Однак, ця Конвенція поки ще не ратифікована Україною, а зазначені в ній положення юридично не вписуються в межу національного трудового законодавства.

Отже, подальший розвиток позикової праці в Україні не можливий без детального правового врегулювання діяльності суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для виконання ними роботи у інших роботодавців. Вважаємо, що для ефективного запровадження позикової праці необхідно розробити та включити до проекту Трудового кодексу України положення, які регламентують позикову працю і спрямовані на захист соціальних і трудових прав працівників, зайнятих позиковою працею.

Середа О. Г.,

канд. юрид. наук., доц. кафедри трудового права,
Національний університет «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКА

У наш час все більшого значення набуває професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів, які повинні сприяти розвитку професіоналізму, компетентності, здатності до отримання знань упродовж життя, підвищення рівня культури громадянина.

Сучасний розвиток України, за якого на ринку праці внаслідок загострення конкуренції більш вигідну позицію займають пра-

цівники більш високого рівня, вимагає від працівників постійного професійного вдосконалення, який досягається завдяки професійному розвитку та, відповідно, професійному зростанню працівника.

За статистичними даними на 2011 рік, рівень підвищення кваліфікація вітчизняних працівників залишається дуже низьким (в середньому по Україні становить один раз на 12 років, що більш ніж удвічі менше аналогічного показника у розвинених країнах). Так, наприклад, у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько одного разу на п'ять років, в Японії – близько одного разу в півтора року.

Серед причин, які стримують розвиток системи професійного навчання кадрів на виробництві, – недосконалість нормативної бази, відсутність спеціального законодавчого акта, який би регулював питання професійного навчання працівників в умовах виробництва. Кроком до вирішення цього питання став Закон України від 12 січня 2012 року «Про професійний розвиток працівників».

Відповідно до Закону, роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне професійне навчання працівників. Формальне професійне навчання працівників робітничим професіям включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організовуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях, а для працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, – перепідготовка, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікацій може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах. Перепідготовка працівників з-поміж керівників, професіоналів і фахівців – це отримання іншої спеціальності на основі раніше здобутого освітньо-кваліфікаційного рівня. Спеціалізація проводиться задля отримання працівником додаткових фахових знань, умінь та навичок у межах раніше здобутої спеціальності, підвищення кваліфікації. За результатами формального професійного навчання працівникові видається документ державного зразка.

Законом передбачено можливість здійснення роботодавцем неформального навчання задля усунення проблем, що виникають

під час організації професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві та у сфері послуг. Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності. Неформальне професійне навчання може організовуватися, зокрема, безпосередньо на робочих місцях через учнівство, тренінги, самоосвіту тощо. До неформального професійного навчання належать також підвищення кваліфікації працівників, стажування, якщо за його результатами не передбачається видання документа державного зразка. Проведення неформального навчання не потребує ліцензування на право надання освітніх послуг, що відповідає практиці розвинених європейських країн. Запровадження неформального навчання даватиме можливість підприємствам оперативно здійснювати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб виробництва.

Ухвалення названого Закону ще не є вирішенням проблеми підвищення кваліфікації працівників. Адже не секрет, що роботодавці користуються високим рівнем безробіття в країні і їм простіше звільнити одного некомпетентного працівника на іншого, на їхню думку, більш компетентного, ніж навчати першого. Та це шлях в нікуди, і тому держава має стимулювати підприємства, десь – шляхом заохочення, а десь – шляхом примусу, більш активно приймати участь у процесі розбудови безперервної розбудови професійно-технічної освіти в Україні, професійного розвитку своєї робочої сили з метою постійного підтримання високого рівня її конкурентоспроможності на ринку праці. Адже, по-перше, більшість свого життя люди проводять на підприємствах, де реалізують свої фізичні і розумові здібності, і, по-друге, саме підприємства стають джерелом значного масиву інформації, яка необхідна для виконання професійних обов'язків працівниками.

Реалії сьогодення свідчать, що в Україні обов'язки щодо фінансування професійного навчання покладаються тільки на роботодавця, тому значна кількість підприємств (особливо малих і середніх) не мають можливості підвищувати кваліфікацію персоналу відповідно до вимог сучасного виробництва. Це дуже гостра проблема, особливо на фоні відсутності державної підтримки роботодавців. Для нашої держави може бути корисним досвід зарубіжних країн, де задіяні різні механізми фінансування про-

фесійного навчання працівників. Так, у Франції система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами й компаніями. Компанії покривають лише податок на учнівство, що дорівнює 0,5% від фонду заробітної плати. У Нідерландах навчальні заклади професійної освіти в основному фінансуються з державного бюджету. У Чилі запроваджено пільги на оподаткування підприємств, які фінансують професійне навчання персоналу. Таким чином, Україна потребує ефективних механізмів стимулювання зацікавленості роботодавців у підвищення професійного рівня персоналу. Це вимагає спільної роботи Міністерства соціальної політики із зацікавленими центральними органами виконавчої влади та соціальними партнерами, зокрема, щодо збільшення джерел фінансування профнавчання працівників, у тому числі за рахунок бюджетних коштів, доцільність створення різних фондів навчання персоналу, впровадження механізмів економічного стимулювання роботодавців.

Цесарський Ф.А.,

канд. юрид. наук., доц., Національний університет
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

ЩОДО ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Сучасний ринок робочої сили складається із конкретних працівників, кожен з яких має свої індивідуальні ознаки, відповідно виникає і проблема укладення трудових договорів з урахуванням специфічних якостей працівника. До суб'єктивних підстав диференціації належать фізіологічні особливості організму працівника, стан його здоров'я, гендерні та вікові ознаки. Саме ці індивідуальні особливості працівників нерідко стають підставою для дискримінації з боку роботодавців при укладенні трудових договорів.

Проблема актуалізується ще й тим, що сучасне законодавство Європейського Союзу, вступ до якого є стратегічною метою України, спрямоване на створення міцних гарантій рівних можливостей щодо працевлаштування та умов трудової діяльності для всіх своїх громадян незалежно від їх статі, віросповідання та релігійної приналежності, віку, працездатності, сексуальної орієнтації. Боротьба проти дискримінації – головне завдання Європейського