



Олена Луценко,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

УДК: 349.2:331.36

Неформальне професійне навчання працівників: проблеми правового регулювання

Економіка України потребує реалізації інноваційних методів професійного навчання економічно активного населення. О. І. Процевський справедливо наголошує, що праця людини споконвіку об'єктивно є інноваційною. Саме цей факт вимагає від роботодавців, керівників і організаторів трудового процесу бути у стані постійного пошуку векторів модернізації праці, пріоритетів діяльності людини, нових технологій. Якщо інновація означає нововведення, новоутворення, нове явище, то потрібні нові підходи до стимулювання і розвитку трудової діяльності. Завжди було, є і у доступному майбутньому головною рушійною, а тому інноваційною силою розвитку виробництва буде людський потенціал, який об'єктивно і природно потребує стимулювання творчої активності [1, с. 10, 11].

У сучасних умовах формальна освіта втрачає свою монополію, оскільки не дає стовідсоткової гарантії інтеграції на ринку праці. Суспільні зміни, науково-технічний прогрес,

економічна та політична динаміка в світі і в Україні спонукають до пошуку нових підходів та моделей освіти, які створюють умови для безперервного процесу навчання. Все частіше актуальним стає неформальне навчання. Неформальна освіта є однією із сил, яка пропонуючи альтернативні форми навчання та новий зміст, допомагає людям пристосуватися до постійних трансформацій суспільства. Неформальна освіта пропонує більш гнучкий підхід до освітнього процесу, забезпечуючи активну участь тих, хто навчається, у формуванні навчальних програм. Тому дослідження проблем правового регулювання неформального професійного навчання працівників, надання пропозицій щодо його вдосконалення та виявлення перспектив неформального професійного навчання працівників в Україні є вкрай важливим.

Неформальне професійне навчання та підтвердження його результатів є новелою для України, оскільки на законодавчому рівні його



встановлено у 2012 р. Законом України «Про професійний розвиток працівників», тому окремих досліджень, на жаль, й досі не провадилось, лише деякі аспекти із вказаної проблеми можна знайти у працях А. С. Барського, Г. Ю. Бондар, К. О. Голікової, М. О. Дрозача, І. В. Заюкова, О. М. Кримської, І. В. Лагутіної, Н. В. Новікової та ін.

Мета статті полягає у тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених дослідити проблеми правового регулювання неформального навчання працівників, а також сформулювати пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення правового регулювання неформального навчання в Україні.

Протягом професійного життя багато громадян працюють на підприємствах, набувають при цьому знань та оволоділи певні навички, але не мають цьому документального підтвердження. За допомогою неформального навчання вони мають змогу підтвердити свою компетенцію. Визнання результатів неформального професійного навчання є головним інструментом підвищення гнучкості ринку праці та конкурентоздатності працівників. Цей інструмент дозволяє людині швидко пристосовуватись до змін на ринку праці, оволодівати актуальними професіями та відповідати вимогам роботодавця.

Отже, результати неформального професійного навчання за робітничими професіями дозволяють: (а) визнати рівень робітничої кваліфікації людини незалежно від способу її отримання, (б) забезпечити конкурентоспроможність і розширити можливості працевлаштування; (в) скоротити терміни професійного навчання.

Неформальне професійне навчання працівників – це професійне навчання, яке не регламентоване місцем здобуття, строками, формою навчання, може організовуватися безпосередньо на робочих місцях через

учнівство або тренінги, самоосвіту тощо. До неформального професійного навчання належить також підвищення кваліфікації працівників, стажування, якщо за його результатами не отримано документ державного зразка про підвищення кваліфікації. І. В. Лагутіна справедливо підкреслює, що неформальне навчання є не альтернативою формального навчання, а його доповненням. Неформальне і формальне навчання є складовими навчання протягом усього життя [2, с. 190].

Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності.

Для організації підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників у складі державної служби зайнятості створюються центри визнання результатів неформального професійного навчання. Центри визнання результатів неформального професійного навчання забезпечують організацію підтвердження професійної кваліфікації працівника за результатами неформального професійного навчання. Для цього центри визнання результатів неформального професійного навчання залучають навчальні заклади державної служби зайнятості, інші професійно-технічні навчальні заклади, підприємства, організації, установи, які мають ліцензію на право здійснення освітньої діяльності за визначеними професіями. Результати неформального професійного навчання підтверджуються документом встановленого зразка про присвоєння або підвищення робітничої кваліфікації. Центри визнання результатів неформального професійного навчання мають право у разі необхідності отримувати від заінтересованих юридичних та фізичних осіб відомості про професійний досвід працівників. Порядок підтвердження результатів неформального



професійного навчання працівників визначається Кабінетом Міністрів України [3].

Підтвердження кваліфікації здійснюється підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, які відповідають вимогам, установленим Мінсоцполітики та Міністерством освіти і науки (далі – суб'єкти підтвердження). Вказані підприємства, установи, організації, які здійснюють підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями мають відповідати встановленим вимогам [4]. Підтвердити кваліфікацію можуть громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну.

Відповідний територіальний орган Державної служби зайнятості видає особі, яка виявила бажання підтвердити кваліфікацію, анкету самооцінювання за обраною нею робітничою професією, та інформує її про: 1) вимоги до кваліфікаційного рівня такої робітничої професії (вимоги кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту до стажу роботи); 2) критерії оцінювання; 3) процедуру підтвердження кваліфікації; 4) суб'єкти підтвердження, що здійснюють підтвердження кваліфікації за такою робітничою професією, графік та орієнтовну вартість підтвердження кваліфікації. За результатами заповнення анкети самооцінювання особа подає територіальному органу заяву про підтвердження кваліфікації, у якій зазначаються прізвище, ім'я та по батькові особи, місце роботи і посада (за наявності), назва професії та кваліфікаційний рівень, на який вона претендує, стаж роботи за професією відповідного кваліфікаційного рівня

(за наявності вимог кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту до стажу роботи), найменування суб'єкта підтвердження, який обрала особа.

Підтвердження кваліфікації здійснюється суб'єктом підтвердження згідно з договором, укладеним суб'єктом підтвердження з особою або роботодавцем. Для забезпечення підтвердження кваліфікації суб'єкт підтвердження утворює: комісію з підтвердження кваліфікації за однією робітничою професією (спеціалізацією) або кількома робітничими професіями (спеціалізаціями), які передбачають виконання однотипних трудових функцій і відносяться до одного класу економічної діяльності (за Національним класифікатором України „Класифікація видів економічної діяльності” ДК 009:2010, затвердженим наказом Держспоживстандарту України від 11 жовтня 2010 року № 457); або декілька комісій у разі підтвердження кваліфікації за професіями, які передбачають виконання різних трудових функцій та відносяться до різних класів економічної діяльності в порядку, визначеному Мінсоцполітики та Міністерством освіти і науки за погодженням із спільними представницькими органами [5]. Головою комісії призначається представник роботодавця – фахівець відповідної галузі виробництва чи сфери послуг, секретарем комісії – представник суб'єкта підтвердження. Членами комісії можуть бути працівники відповідної сфери діяльності, які мають стаж роботи не менше 5 років за відповідною професією (спеціалізацією), та рівень кваліфікації, не нижчий ніж рівень кваліфікації, на який претендує кандидат. Кількість членів комісії не може бути менше 3 осіб. Члени комісії виконують роботи з підтвердження кваліфікації на основі договорів із суб'єктом підтвердження. Строк повноважень комісії – не менше одного року. Основними завданнями комісії є: (а) експертиза наданих документів, що

підтверджують професійну компетентність кандидата; (б) проведення кваліфікаційної атестації; (в) прийняття рішення щодо присвоєння (підвищення) або відмову у присвоєнні (підвищенні) робітничої кваліфікації за результатами неформального професійного навчання та надання кандидату рекомендацій щодо продовження навчання. Комісія проводить засідання відповідно до графіка проведення процедури підтвердження кваліфікації, затвердженого суб'єктом підтвердження. Засідання комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні більше половини її членів. Рішення комісії вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість присутніх на засіданні членів комісії. У разі рівного розподілу голосів голос голови комісії є вирішальним.

Підтвердження кваліфікації здійснюється відповідно до графіка, затвердженого суб'єктом підтвердження. Комісія проводить експертизу наданих документів, що підтверджують професійну компетентність кандидата, з метою визначення їх достовірності та відповідності вимогам кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту. За результатами аналізу поданих документів та інших підтверджень професійної компетентності кандидата комісія складає план проведення кваліфікаційної атестації із визначенням методів і обсягу проведення кваліфікаційних пробних робіт, іспитів. Комісія зобов'язана ознайомити кандидата із планом проведення кваліфікаційної атестації. Кандидату повідомляються порядок і умови виконання кваліфікаційної пробної роботи, місце проведення, строк виконання завдання. Форми, методи проведення кваліфікаційної атестації, критерії оцінювання обираються комісією за результатами оцінки підтверджень професійної компетентності кандидата та відповідно до переліку засобів оцінювання за відповідною професією, затвердженого суб'єктом підтвердження.

Підтвердження кваліфікації здійснюється за результатами визначення рівня професійних знань, умінь і навичок особи із застосуванням засобів вимірювання та критеріїв оцінювання. Засоби вимірювання, критерії оцінювання, анкета самооцінювання за конкретною робітничою професією розробляються та затверджуються суб'єктом підтвердження згідно з вимогами кваліфікаційних характеристик професій, професійних стандартів за погодженням із спільними представницькими органами, Мінсоцполітики та Міністерством освіти і науки. Для професій, пов'язаних з роботами з підвищеною небезпекою, засоби вимірювання, критерії оцінювання та анкети самооцінювання погоджуються також Держгірпромнаглядом.

Якщо у кандидата відсутні підтвердження професійної компетентності, то кваліфікаційна атестація проводиться у повному обсязі відповідно до вимог кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту. У разі наявності підтверджень професійної компетентності кандидата щодо виконання окремих видів робіт за відповідним рівнем кваліфікації кваліфікаційна атестація може проводитися за тими видами робіт, щодо яких немає таких підтверджень. У разі наявності підтверджень професійної компетентності кандидата за всіма видами робіт за відповідним рівнем кваліфікації кваліфікаційна атестація проводиться за вибором комісії.

Кваліфікаційна пробна робота проводиться на спеціально відведених обладнаних робочих місцях суб'єктів підтвердження або обладнаних робочих місцях інших підприємств, установ, організацій відповідно до укладених договорів. У разі якщо специфіка професійної діяльності не дає змоги проводити кваліфікаційну пробну роботу безпосередньо на виробництві або у сфері послуг, кваліфікаційна пробна робота проводиться шляхом імітаційної дія-



льності. Для проведення кваліфікаційної пробної роботи суб'єкт підтвердження забезпечує кандидата необхідним обладнанням, інструментом, витратними матеріалами, довідковими матеріалами на час виконання завдання. У разі якщо для виконання кандидатом кваліфікаційної пробної роботи видаються напівфабрикати або деталі, які пройшли попередню обробку, суб'єкт підтвердження забезпечує відповідність напівфабрикатів та деталей технічним вимогам. Виконання кваліфікаційної пробної роботи проводиться під контролем члена (членів) комісії, яких визначає голова комісії. Перед початком виконання кваліфікаційної пробної роботи здійснюється інструктаж кандидата з питань охорони праці.

Особі, яка підтвердила кваліфікацію, видається свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації за результатами неформального професійного навчання, форма та порядок видачі якого встановлюються Мінсоцполітики за погодженням з Міністерством освіти і науки та спільними представницькими органами [6].

У разі виявлення в особі під час проходження процедури підтвердження кваліфікації рівня професійних знань, умінь та навичок, достатніх для виконання окремих видів робіт за професією, суб'єкт підтвердження на підставі рішення комісії, видає такій особі сертифікат оцінювання результатів неформального професійного навчання, форма та порядок видачі якого встановлюються Мінсоцполітики за погодженням з Міністерством освіти і науки та спільними представницькими органами [6]. Особі, яка не підтвердила кваліфікацію, суб'єкт підтвердження надає рекомендації щодо продовження навчання. Цікаво, що у Положенні про професійне навчання працівників на виробництві від 26.03.2001 р., № 127/151 [7] йдеться не про свідоцтво чи сертифікат за результатами неформального профнавчання, а про довідку, в якій зазначаються профе-

сія (спеціальність), за якою здійснювалось навчання, напрям підвищення кваліфікації, строки навчання (п. 2.1). Вважаємо, що нормотворцю слід все таки визначитися із документом, який буде підтверджувати результати неформального навчання та внести відповідні корективи.

Досліджена нами процедура неформального професійного навчання стосується робітничих професій, перелік яких визначено законодавством [8]. Відповідно до цього Переліку до таких робітничих професій належать: кухар (3-6 розрядів); зварник (6-8 розрядів (I-III рівні кваліфікації) та охоронник (1-2 розрядів). Цей перелік викликає розчарування, оскільки виникають справедливі запитання: чому лише три робітничі професії, і чому саме вказані робітничі професії обрали серед усіх інших? Невже кухарю можна підтвердити свою кваліфікацію шляхом неформального навчання, а, приміром, швачці – ні? Якщо зварника можна підготувати шляхом неформального навчання, то чому, наприклад, електрика неможна? Відповіді на ці питання для нас залишаються загадкою, чим керувався нормотворець не зрозуміло. На наше переконання, запровадження неформального навчання було б виправданим, якщо воно стосувалося б усіх без винятку робітничих професій, а не лише «обраних».

Тому ми погоджуємося зі спеціалістами, які наголошують, що актуальними залишаються питання стосовно переліку компетенцій, які можна набути шляхом неформального навчання, а також розробка Національних рамок кваліфікацій (НРК), які визначали б місце неформального навчання в системі НРК [9, с. 8].

Таким чином, з одного боку, система визнання результатів неформального навчання вирізняється гнучкістю і адаптованістю до конкретної ситуації, але, з другого – застоювання вказаної системи залишається обмеженим і тенденцій до її суттєвого розширення, скоріш за все, не слід чекати. На наше переконання, голо-

вною перешкодою визнання неформального навчання є стереотип його сприйняття, оскільки роботодавці все ж довіряють, приміром, диплому про вищу освіту чи свідоцтву про підвищення кваліфікації. У ч. 2 ст. 24 КЗпП України встановлено, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Документи, що підтверджують наявність освіти визначені Кабінетом Міністрів України [10]. У Переліку документів про освіту і вчені звання в Україні серед усіх інших зазначено свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації та додаток до нього, проте про сертифікат оцінювання результатів неформального професійного навчання не йдеться. Звідси випливає, що вказаний сертифікат не буде підтвердженням отриманих знань, умінь та навичок. У той же час сертифікат, відповідно до Порядку видачі документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями [6], є підтвердженням рівня професійних знань, умінь та навичок, достатніх для виконання окремих видів робіт за професією. Тобто, отримавши сертифікат, особа, скоріш за все, не зможе претендувати на отримання роботи, і як результат, повинна буде або знову пройти процедуру неформального навчання, або ж звернутися до навчання формального. Єдине у чому може допомогти цей сертифікат, то це менші обсяги кваліфікаційної атестації, оскільки вона буде проводитися за тими видами робіт, щодо яких немає підтверджень.

Визнання документів про неформальне професійне навчання (свідоцтво, сертифікат) повинне стати вирішальним кроком на шляху до нового підходу щодо найму робочої сили. Як зазначає Б. В. Железов, навички,

знання і вміння, набуті шляхом неформального навчання, є більш ефективними та мають стійкий характер. Їх використання досить важливе в умовах конкурентного економічного зростання і людського розвитку. Приміром, в Німеччині, можна отримати диплом програміста після 4-х років практичної роботи у сфері ІКТ, маючи при цьому диплом про вищу освіту в іншій сфері. В Австрії кваліфікацію «інженер» можна отримати після 3-річного практичного досвіду із вказаної спеціальності [11, с. 59, 60]. І. В. Лагутіна теж переконана, що запровадження підтвердження кваліфікації шляхом неформального навчання, надасть змогу вирішити проблему визначення кваліфікації працівників, які мають належний практичний професійний досвід. Працівникові це надасть право на збільшення заробітної плати (після підвищення розряду, категорії), просування по службі, посилення конкурентоспроможності і захищеності на ринку праці [2, с. 188, 189].

Висновки. Таким чином, провівши аналіз правового регулювання неформального професійного навчання працівників, ми дійшли до таких висновків:

1) актуальними залишаються питання стосовно переліку компетенцій, які можна набути шляхом неформального навчання, а також визначення місця неформального навчання в системі НРК. На сьогодні підтвердження кваліфікації шляхом неформального професійного навчання стосується лише робітничих професій, перелік яких визначено законодавством, до таких належать: кухар (3-6 розрядів); зварник (6-8 розрядів (I-III рівні кваліфікації)) та охоронець (1-2 розрядів). На наше переконання, запровадження неформального навчання було б виправданим, якщо воно стосувалося б усіх без винятку робітничих професій;

2) визнання документів про неформальне професійне навчання повинне стати вирішальним кроком на шляху до нового підходу щодо найму



робочої сили. При підтвердженні кваліфікації шляхом неформального профнавчання особа може отримати свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації за результатами неформального професійного навчання або сертифікат оцінювання результатів неформального професійного навчання. Сертифікат є підтвердженням рівня професійних знань, умінь та навичок, достатніх для виконання окремих видів робіт за професією, тому єдине у чому мо-

же допомогти цей сертифікат, то це менші обсяги кваліфікаційної атестації, оскільки вона буде проводитися за тими видами робіт, щодо яких немає підтверджень;

3) система визнання результатів неформального навчання вирізняється гнучкістю і адаптованістю до конкретної ситуації, разом з цим, застосування вказаної системи на сьогодні є дуже обмеженим.

Список використаних джерел

1. *Процевський О. І.* Методологічні засади трудового права: моногр. / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.
2. *Лагутіна І. В.* Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: моногр. / І. В. Лагутіна. – Одеса : Фенікс, 2014. – 426 с.
3. *Про Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями:* постанова КМУ від 15 травня 2013 р., № 340 // *Офіц. вісн. України.* – 2013. – № 37. – Ст. 1310.
4. *Вимоги до підприємств, установ, організацій для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями,* затв. наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 16 грудня 2013 р., № 875/1776 // *Офіц. вісн. України.* – 2014. – № 7. – Ст. 213.
5. *Порядок створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями,* затв. наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 16 грудня 2013р., № 875/1776 // *Офіц. вісн. України.* – 2014. – № 7. – Ст. 213.
6. *Про затвердження Порядку видачі та форм документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями:* наказ Міністерства соціальної політики України від 17 липня 2014 р., № 477 // *Офіц. вісн. України.* – 2014. – № 67. – Ст. 1874.
7. *Положення про професійне навчання кадрів на виробництві,* затверджено спільним наказом Мінпраці та МОН від 26 березня 2001 р., № 127/151// *Офіц. вісн. України.* – 2001. – № 15. – Ст. 667.
8. *Про затвердження Переліку робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями:* наказ Міністерства соціальної політики України від 23 грудня 2013 р., № 886 // *Офіц. вісн. України.* – 2014. – № 7. – Ст. 212.
9. *Паращук О.* Неформальное образование для региональных демократических трансформаций / О. Паращук, Г. Усатенко // *Неформальное образование в странах Восточного партнерства,* 2012. – 97 с.
10. *Перелік документів про освіту і вчені звання в Україні,* затв. пост. Кабінету Міністрів України від 12 листопада 1997 р., № 1260 // *Офіц. вісн. України.* – 1997. – № 46. – Ст. 84.
11. *Железов Б. В.* Анализ политики стран – членов ОЭСР в области признания результатов неформального и информального образования / Б. В. Железов // *Вестник международных организаций.* – 2010. – № 1(27). – С. 51-62.

Луценко О. Є. Неформальне професійне навчання працівників: проблеми правового регулювання

Статтю присвячено аналізу правового регулювання неформального професійного навчання працівників. На підставі проведеного дослідження встановлено, що результати неформального професійного навчання за робітничими професіями дозволяють: (а) визнати рівень робітничої кваліфікації людини незалежно від способу її отримання, (б) забезпечити конкурентоспроможність і розширити можливості працевлаштування; (в) скоротити терміни професійного навчання.

Ключові слова: професійний розвиток працівників, професійне навчання працівників, неформальне навчання, робітничі професії, підтвердження результатів неформального навчання.

Луценко Е. Е. Неформальное профессиональное обучение работников: проблемы правового регулирования

Статью посвящено анализу правового регулирования неформального профессионального обучения работников. На основании проведенного исследования установлено, что результаты неформального профессионального обучения рабочим профессиям позволяют: (а) признать уровень рабочей квалификации человека независимо от способа её получения; (б) обеспечить конкурентоспособность и расширить возможности трудоустройства; (в) сократить сроки профессионального обучения.

Ключевые слова: профессиональное развитие работников, профессиональное обучение работников, неформальное обучение, рабочие профессии, подтверждение результатов неформального обучения.

Lutsenko O. Professional informal training of workers: problems of legal regulation

This article analyzes the legal regulation of informal professional training of workers. On the basis of the conducted research it is established that the results of informal training for working professions allow the following: (a) to recognize a qualification of an employee regardless of its receipt method, (b) to ensure the competitiveness and expand employment opportunities; (c) reduce the period of vocational training.

Key words: professional development of employees, professional training of employees, informal learning, blue-collar jobs, confirmation of the results of informal learning.