

став. У цьому випадку у роботодавця немає можливості для вибору варіантів поведінки – він зобов'язаний, а не має право, звільнити відповідних працівників.

**Радіонова-Водяницька В. О.,**  
канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ЗМІСТУ ПРАВОВОГО ПРИНЦИПУ ДОСТУПНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ**

Сучасний рівень економічного розвитку України характеризується загостренням конкурентної боротьби, виходом її на новий якісний рівень, коли все більш великого значення набуває професійний рівень працівника. Стати професіоналом можна шляхом постійного розвитку професійних здібностей, тобто саме через професійне зростання працівник може вдосконалюватися, розвиватися, реалізовувати свій внутрішній потенціал. Професіоналізм працівника – це здатність виконувати роботу певної складності, відповідальності, вміння й інтелектуальності за наявності відповідного для цієї роботи рівня підготовки, який виступає основою професіоналізму.

Професіоналізм не може розглядатися у відриві від поняття «професія». Під нею розуміється вид трудової діяльності, пов'язаної з тією чи іншою виробничою функцією (функціями) та такої, що вимагає певної загальноосвітньої та спеціальної підготовки. Конкретна галузь діяльності в межах даної професії формує певну спеціальність. При цьому в рамках однієї професії може бути відокремлена різна кількість спеціальностей залежно від рівня науково-технічних інновацій, об'ємів та складності завдань, що вирішуються. Відповідність спеціальності працівника тій, яка потрібна для якісного виконання службових обов'язків, є важливим критерієм раціонального використання людських ресурсів. На підставі Класифікатора професій ДК 003:2010 формується перелік кваліфікацій за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями. Він визначає кваліфікації для кожного напрямку і спеціальності відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня. Однак, у даний час компетенція працівників багато в чому не задовольняє

роботодавців, а система професійної освіти лише починає перехід на освітні програми, засновані на компетенціях, спираючись при цьому, однак, на застарілі класифікатори напрямків підготовки.

Невід'ємною частиною професіоналізації працівника є професійний розвиток. За Конвенцією МОП № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» 1975 р. кожний член-ратифікатор ухвалює та розвиває всебічні й скоординовані політику і програми професійної орієнтації та професійної підготовки, тісно пов'язані із зайнятістю, зокрема через державні служби зайнятості. Ці політика і програми належним чином враховують: а) потреби, можливості та проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівні; б) стадію та рівень економічного, соціального і культурного розвитку; в) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями. Кожна держава поступово розширює, пристосовує і гармонізує свої системи професійної підготовки з тим, щоб вони відповідали потребам молодих людей і дорослих у здобутті професійної підготовки протягом усього їхнього життя, у всіх секторах економіки, у всіх галузях економічної діяльності та на всіх рівнях кваліфікації і відповідальності.

Професійний розвиток є передумовою та основою професійного зростання. Професійний розвиток та професійне зростання – не тотожні поняття. Перший є необоротною, цілеспрямованою та закономірною зміною у професійному стані людини. Він більше характеризує внутрішній стан працівника, в той час як професійне зростання є зовнішньо вираженим підтвердженням професійного розвитку людини. Професійне зростання є більш ширшим за своїм змістом та сутністю, це є певний процес, який неможливий без професійного розвитку, але й не обмежується лише ним, включаючи в себе й певні соціальні атрибути (сертифікати, дипломи про освіту, відзнаки за сумлінну працю), і правові гарантії (збереження місця роботи для працівників, які направляються на підвищення кваліфікації; підвищення по посаді за результатами проведеної атестації).

За ст. 69 Господарського кодексу України підприємство забезпечує підготовку кваліфікованих робітників та спеціалістів, їх економічне і професійне навчання як у власних навчальних закладах, так і в інших навчальних закладах за відповідними угодами. Підприємство надає пільги своїм працівникам, які навчаються без відриву від виробництва. Підпорядкувавшись внутрішньому трудовому розпорядку, сторони трудового договору покладають на себе

зобов'язання щодо професійного розвитку працівника. Останній є постійним і має циклічний характер з етапами: освоєння професії; соціальна та професіональна адаптація; виконання професійної діяльності.

Всі працівники наділяються рівними правами й можливостями у сфері професійного розвитку. Будь-яке обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками забороняється.

Організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. 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 працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, – перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах. 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.

**Сидоренко А. С.,**  
канд. юрид. наук, асист. кафедри приватного права  
Полтавського юридичного інституту  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ОСОБЛИВОСТІ ДИФЕРЕНЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ**

За сучасних умов розвитку нашої держави потребує удосконалення правовий механізм регулювання суспільних відносин.