

додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Але який є інтерес роботодавця до встановлення додаткових пільг працівникам за рахунок власних коштів самого підприємства, тим більше, коли норма носить не зобов'язальний характер? Абсолютно ніякого. І це не викликає ніякого подиву, оскільки, такі пільги зазвичай призначаються лише вузькому колу керівних працівників, а не рядовим працівникам. Як бачимо, реалізація даної норми права залежить від інтересу самого роботодавця. Отже, при створенні закону необхідно орієнтуватися перш за все на об'єктивні інтереси суб'єктів трудових відносин. Об'єктивні інтереси повинні бути перш за все обдумані законодавцем, для того, щоб закріпити в законі адекватний правовий інструментарій, що регулює трудові правовідносини, і, відповідно, реалізацію інтересів суб'єктів трудових правовідносин. Так як неефективний закон, зазначає А.А.Козловський, – це закон, який прийнято без належного вивчення природи і структури соціальних потреб, якими він був покликаний до життя, без урахування обов'язкових правил юридичної техніки, безпосередньо пов'язаної з правотворчістю, ... побудований на незнанні, .. на неврахованих інтересах, або інтересах груп, зацікавлених в обмеженні інформації.

Ми повністю притримуємось думки В.М.Кудрявцева про те, що від відповідності вираження інтересів в нормах права реальним об'єктивним інтересам суспільства залежить ефективність правової регламентації суспільних відносин.

**Гончарова Г.С.,**  
канд.юрид.наук, доц.  
кафедри трудового права Національного університету  
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

## **ОСВІТА І ВИРОБНИЦТВО: ШЛЯХИ ІНТЕГРАЦІЇ В КОНТЕКСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ РАМКИ КВАЛІФІКАЦІЙ**

У Програмі економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» від 2 червня 2010 року, яка розроблена Комітетом з економічних реформ при Президентові України на виконання поставлених Президентом завдань з відновлення економічного зростання і мо-

дернізації економіки країни, важлива увага приділена і реформуванню системи освіти. Ситуація у сфері освіти характеризується перш за все тим, що якість освіти не відповідає сучасним вимогам. Україна не представлена в жодному з основних міжнародних рейтингів найкращих університетів. Близько 20% роботодавців указують на невідповідність працівників займаним посадам.

Доктор соціологічних наук Катерина Михайлева, яка взяла участь в обговоренні проекту Закону «Про національну рамку кваліфікацій», звернула перш за все увагу на дисбаланс між кваліфікацією випускника ВНЗ і вимогами роботодавця [1].

На цей же недолік в освіті звернув увагу Юрій Зінковецький. Він зазначив, що підприємство, установа, організація отримує не фахівця, а працівника, який потребує суттєвого «донавчання» з тривалим терміном адаптації. Частка випускників ВНЗ, які відразу отримують роботу за спеціальністю, не перевищує 30%, більшість молодих спеціалістів задовольняється нефаховим використанням його праці роботодавцем [2].

Однією з причин такого стану є, за словами Ю. Зінковецького, фундаменталізація навчання, що означає зміщення акцентів з професійних компонентів на освітянські, слабкі зв'язки ВНЗ з підприємствами. У західних ВНЗ спостерігаємо протилежну ситуацію: вони не можуть не виконати соціальне замовлення суспільства і ринкове зобов'язання перед громадянином – і не забезпечити його професією як надійним джерелом подальшого матеріального забезпечення.

У вирішенні цієї невідповідності повинно відіграти певну позитивну роль запровадження «Національної рамки кваліфікацій», яка затверджена Постановою Кабінету Міністрів України №1341 від 23 листопада 2011 року [3].

Держава весь час ставить завдання про посилення співпраці між освітянськими установами та роботодавцями. Так, у Державній програмі розвитку вищої освіти на 2005-2007 роки, затвердженій Постановою Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2004р. №1183 [4], серед освітніх програм передбачалося посилення соціального партнерства та сприяння інтеграційним процесам з іншими освітніми галузями, науковими установами, роботодавцями.

Закон «Про національну рамку кваліфікацій», розроблений з урахуваннями двох європейських рамок кваліфікацій – Рамки кваліфікації Європейського простору вищої освіти (2005р.) та

Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя (2008р.) П. Нестеренко зауважила, що ці два акти мають розбіжності у підходах до опису кваліфікаційних рівнів [5]. А тому питання впровадження цієї рамки є складним і, чесно кажучи, незрозумілим. Але вже є досвід запровадження. Кандидат педагогічних наук Батрова О. Ф. розробила Національну рамку кваліфікацій Російської Федерації. Вона зазначила, що мета цієї рамки – спряження сфер праці і освіти. Основне, чого досягла вчена, – це опис кваліфікаційних рівнів. Не можна сказати, що ми не маємо кваліфікаційних характеристик, у яких зазначені обов'язки працівників різних професій. Передбачена диференціація: є розряди, категорії тощо, але в цих документах відсутні дані про характеристику випускника на роботу. І в Україні, і в Росії передбачено, що треба визначити вміння до самостійної діяльності та участі в управлінні виконанням поставлених задач в рамках заданих регламентів, нести відповідальність за результати виконання, характер вмінь (вибір способів вирішення в різних умовах робочої ситуації, корекція діяльності, самостійного пошуку інформації, яка необхідна для вирішення професійних задач). Такі ж, або аналогічні цілі передбачені і в Законі України «Про національну рамку кваліфікацій». Сам зміст цієї рамки націлює освітні заклади на виховання таких рис, а реалізація цього завдання повинна внести деякі корективи у навчальний процес. На практичних заняттях слід вирішувати такі ситуації, які дають можливість не просто повторити зміст нормативного акта, а й навчити студента приймати самостійно рішення у складній робочій ситуації. Затвердження Національної рамки кваліфікацій покладає на ВНЗ обов'язок переглянути методичні рекомендації для практичних занять. А щоб скласти такі завдання слід підтримувати тісні зв'язки з виробництвом, брати участь у виробничих нарадах, на яких обговорюються проблеми, висувати свої пропозиції, розуміти свої помилки, тобто навчатися професіоналізму.

У Законі, як відзначає П. Нестеренко, відсутній механізм його реалізації. І тому, як зазначає І. Венедіктова, «дива не виникне». Гадаю, що зараз такий песимізм не є своєчасним. Треба за допомогою фахівців розробляти такий механізм і наближатися до європейських стандартів.

Крім зазначеного, у Законі передбачається необхідність використання іноземних мов у професійній діяльності. Не секрет, що в Україні багато викладачів та студентів не знають жодної

іноземної мови. Без знання іноземних мов в сучасних умовах викладач не здатний ініціювати інноваційні комплексні проекти, не може спілкуватися з широкою науковою спільнотою в певній галузі наукової та/або професійної діяльності. Загалом, можна відмітити, що документ цікавий, звернений у майбутнє, і поступово треба його запроваджувати.

Але Міжвідомчій групі з питань розробки та впровадження Національної рамки кваліфікацій треба активніше діяти у цьому напрямку.

Поки що розроблений один документ – Закон України «Про професійний розвиток працівників» [6]. У ньому є роз'яснення термінів, сформульовані принципи державної політики у сфері професійного розвитку працівників, але ці принципи мають теоретичне значення і вимагають розробки механізмів їх реалізації.

Є нові положення, наприклад, про неформальне професійне навчання працівників. Воно означає набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентованих місцем набуття, строком та формою навчання. А далі в Законі роз'яснюється, що це навчання здійснюється за згодою працівників безпосередньо у роботодавця згідно з його рішенням і за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності. Таке навчання було і раніше: індивідуальне, групове, курсове, бригадне. Що ж тут нового? З цього визначення все ж таки важко зрозуміти, що означає неформальне навчання, можна лише догадатися. Що стосується формального професійного навчання, то в Законі зазначено, що за його результатами видається документ про освіту встановленого зразка. А за результатами неформального навчання теж слід видавати якийсь документ про компетентність особи. Приймаючи нові закони, слід роз'яснювати будь-який термін. Найважча наука – називати речі їх власними іменами. Навіть всезнаючі спеціалісти у справах освіти та ризику праці не можуть зрозуміти ні назву Закону, ні багато його положень.

Закон «Про професійний розвиток працівників» наголосив на атестації працівників. У пункті 1 зазначено, що підтвердження кваліфікації може бути проведено шляхом атестації. Атестація усім знайома. Існує багато нормативно-правових актів (понад 20) про періодичну атестацію працівників, у яких чітко передбачені особи, які підлягають атестації. І раптом у цьому Законі бачимо новелу: «Категорії працівників, які підлягають атестації, та пе-

ріодичність її проведення визначається колективним договором». На підприємствах, в установах та організаціях, у яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем разом з виборним органом первинної профспілкової організації. А як же бути з тими нормативними актами, які існують, вважати їх скасованими? Закон був прийнятий 12 січня 2012р., і ніяких повідомлень про скасування тих нормативних актів, що діяли раніше щодо атестації, немає.

На нашу думку, немає необхідності скасовувати ці акти. А що стосується отримання неформальної освіти, яка отримана від роботодавця, то цих працівників можна атестувати, так би мовити силами нових атестаційних комісій відповідно до Національної рамки кваліфікацій.

Треба розробити зразок документа про освіту, атестацію осіб, які набули неформальну освіту.

#### **Література:**

1. К. Михайлева. – В пошуках вигоди для освіти. Газ. «Освіта», 27 квітня–4 травня 2011р.
2. Ю. Зіньковецький. – Камені спотикання вищої освіти. – Ж.: Вища школа, 2011, №3, стор. 13-15.
3. Офіційний вісник України, 2011, №101, ст. 3700.
4. Офіційний вісник України, 2004, №36, ст. 2405.
5. П. Нестеренко. – А механізм реалізації Закону?, «Освіта», 27 квітня–4травня 2011р.
6. Голос України, 2012, 4 лютого, №22.

**Єрмоєнко В.В.,**

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

## **ПОНЯТТЯ КОЛІЗІЙ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ТА ПОВ'ЯЗАНИХ З НИМИ ВІДНОСИН**

У науці трудового права в Україні до проблеми колізій звертався тільки О.М. Ярошенко [1, с. 324-388; 2, с. 342-411]. У Росії