

## ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФОРМ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

У статті розглядаються форми професійного навчання працівників, досліджуються особливості дистанційного навчання, що набуває значного поширення в Україні, вивчаються та аналізуються проблеми зміни правового статусу працівника і роботодавця при укладенні договору про навчання на виробництві тощо. На основі зроблених висновків даються пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства.

**Ключові слова:** професійне навчання працівників, дистанційне навчання.

**Постановка проблеми.** Ефективність діяльності будь-якого суб'єкта господарювання значною мірою залежить від раціонального використання трудових ресурсів. Вітчизняний та зарубіжний досвід показують, що покращення виробничих показників неможливе без удосконалення системи професійного розвитку працівників, зокрема форм професійного навчання.

За даними Державної служби зайнятості України щодо ситуації на ринку праці найбільший попит роботодавців (за професійними групами) спостерігається на кваліфікованих робітників з інструментом (19 %), а також на професіоналів та робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (по 16 %)¹. Тому дослідження форм профнавчання кадрів на виробництві є актуальним з точки зору підвищення освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня працівників як необхідної умови забезпечення високої продуктивності праці.

**Метою** даної статті є виявлення проблем правового регулювання форм професійного навчання працівників, дослідження зміни правового статусу працівника і роботодавця при укладенні договору про навчання на виробництві.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ст. 7 Закону України «Про професійний розвиток працівників» професійне навчання працівників здійснюється за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формами, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами. Професійне навчання працівників за робітничими професіями забезпечується шляхом: курсового навчання, що передбачає формування навчальних груп і здійснюється в навчальних закладах (лабораторіях); індивідуального

навчання, що передбачає навчання на робочому місці під керівництвом кваліфікованих робітників – інструкторів виробничого навчання [1].

У ст. 25 Закону України «Про професійно-технічну освіту» закріплено, що підготовка здійснюється у спеціалізованих навчальних кабінетах, лабораторіях і провадиться у таких формах: різні типи уроків, лекція, теоретичний семінар, лабораторно-практичне заняття; індивідуальні заняття учнів, слухачів; виконання учнями, слухачами індивідуальних завдань (реферат, розрахункова робота, курсовий проект, випускна та проміжна етапна кваліфікаційна робота, дипломний проект); навчальна екскурсія. Професійно-практична підготовка проводиться у навчальних майстернях, на полігонах, на тренажерах, автодромах, трактородромах, у навчально-виробничих підрозділах, навчальних господарствах, а також на робочих місцях на виробництві чи в сфері послуг у таких формах: урок виробничого навчання у навчальному закладі; урок виробничого навчання на виробництві чи у сфері послуг; виробнича практика на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг; переддипломна (передвипускна) практика на виробництві чи у сфері послуг; інші форми професійної практичної підготовки [2].

Підготовка фахівців у вищих навчальних закладах може проводитися з відривом (очна), без відриву від виробництва (вечірня, заочна, дистанційна), шляхом поєднання цих форм, а з окремих спеціальностей – екстерном [3].

Денна та вечірня форми навчання характерні для навчання у навчальному закладі поза робочим місцем та групою осіб. Це може бути професійно-технічний навчальний заклад або вищий навчальний заклад. Заочне навчання отримало популярність завдяки тому, що особа може поєднувати навчання та працю, заощаджуючи фінанси й час.

Мільйони людей отримали освіту за заочною системою навчання, сьогодні «класичне» заочне на-

¹ Аналітична записка щодо діяльності Державної служби зайнятості у січні–серпні 2017 р. (оновлено 13.09.2017). URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=401365> (дата звернення: 14.09.2017).

вчання є застарілим і дистанційне навчання випереджає його за багатьма критеріями.

Так, для дистанційної форми навчання характерні: 1) можливість (за необхідності) роз'яснення матеріалу викладачем; 2) активне спілкування між викладачем і слухачами, що мотивує до навчання (чат, аудіо-, відеоконференції); 3) можливість проведення тестувань, контрольних поточних і підсумкових робіт, виконання спільних завдань слухачами; 4) економічна ефективність, адже дистанційне навчання є дешевшим завдяки ефективному використанню навчальних приміщень та полегшеному корегуванню електронних навчальних матеріалів.

Відповідно до п. 1.2 Положення про дистанційне навчання, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 25.04.2013 р. № 466, під дистанційним навчанням розуміється індивідуалізований процес набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій.

Система дистанційного навчання використовується в загальноосвітніх навчальних закладах, професійно-технічних (далі – ПТНЗ), вищих навчальних закладах, закладах післядипломної освіти або структурних підрозділах вищих навчальних закладів, наукових і освітньо-наукових установ, що здійснюють післядипломну освіту.

У ПТНЗ технології дистанційного навчання можуть використовуватись при організації навчального процесу за програмами первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення робітничої кваліфікації, а також за навчальними програмами з навчальних предметів та професійно-теоретичної підготовки [4].

У зарубіжних країнах розвиток дистанційного навчання відбувався набагато раніше. Заочне навчання, пов'язане з використанням інформаційних технологій (телевізійні, радіоресурси, компакт-диски), набуло широкого поширення. Термін «заочне навчання» перекладається з англійської мови («correspondence learning», «correspondence») як пошта, кореспонденція, але згодом було введено термін «distance learning» – у перекладі з англійської дистанційне, на відстані. Нова форма навчання відрізняється від заочної форми і характеризується як навчання без меж, відкрите й доступне незалежно від місцезнаходження, з використанням традиційних (радіо, телебачення) та новітніх (мультимедійні засоби, аудіо-, відеоконференції) засобів масової кому-

нікації [5, с. 290]. Варто зазначити, що за кордоном використовують тільки дистанційну форму навчання і термін «distance learning».

Дистанційне навчання надзвичайно поширене у США. 1987 р. державними університетами штатів Оклахома та Каліфорнія було засновано Асоціацію дистанційного навчання, яка є некомерційною організацією. Напрями її діяльності охоплюють шкільну, вищу, професійну освіту, підготовку (перепідготовку) військовослужбовців та державних службовців, надання інформаційної підтримки та консультативної допомоги державним структурам, Конгресу США, фірмам та корпораціям [6, с. 216].

Слід зазначити, що американські програми дистанційного навчання вже перетнули географічні кордони своєї країни і це позитивно впливає на зміни в інших державах. Наприклад, Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ за сприяння посольства США в Україні та Університету Лондон Метрополітан (Великобританія) розробив десять дистанційних курсів, спрямованих на організацію навчання представників органів місцевої виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, тому працівники можуть удосконалити свої професійні знання за останніми розробками та технологіями [7, с. 39].

На наш погляд, дистанційне навчання є однією з форм навчання, яка тільки набуває популярності в Україні, тому при правильній організації воно може забезпечити якісну освіту, що відповідатиме сучасним вимогам суспільства.

Професійне навчання персоналу проводиться як на робочому місці, так і поза ним. Фахівці позитивно оцінюють навчання на робочому місці, оскільки воно характеризується безпосереднім зв'язком учня з роботою, працівники навчаються, не відволікаючись від праці, а також є можливість навчити більшу кількість працівників за короткий проміжок часу. Працівники під час навчання в групах можуть спілкуватися один з одним стосовно недоліків виробництва та шляхів їх вирішення.

Навчання поза робочим місцем включає всі види навчання за межами самої роботи. Таке навчання може здійснюватись завдяки навчально-методичному забезпеченню, якого немає на підприємстві, а також висококваліфікованими викладачами, які є лише у навчальному закладі, та сприяє формуванню нових професійних компетентностей. Однак навчання поза робочим місцем пов'язано з додатковими фінансовими витратами та відволіканням працівника від його службових обов'язків [8, с. 10]. Тому воно здійснюється за формою курсового навчання, яке відбувається у ПТНЗ чи лабораторіях підприємств та за індивідуальною формою навчання у закладах освіти.

За характером навчання розрізняють підготовку робітників з відривом та без відриву від виробництва.

Метою навчання робітників на виробництві є: 1) забезпечення належного рівня підготовки робітників відповідно до вимог робочого місця; 2) створення умов для професійної мобільності робітника як передумови підвищення ефективності використання персоналу, планування трудової кар'єри працівників; 3) підвищення продуктивності праці та систематичне оновлення випуску продукції, виконання робіт і забезпечення на цій основі конкурентоспроможності організації; 4) забезпечення подальшого розвитку працівників.

Низька ціна на послуги робочої сили не сприяє формуванню дієвих механізмів мотивації безперервного навчання, роботодавці не достатньо зацікавлені у навчанні свого персоналу, тому не бажають вкладати інвестиції. У деяких випадках на підприємствах видають документи, що не відповідають державному зразку і є легітимними лише на конкретному підприємстві.

На жаль, підприємства самостійно не можуть подолати кризові явища в економіці, потрібні спільні зусилля від роботодавців, держави та працівників. Тому В. А. Савченко пропонує запровадження антикризових механізмів, таких як: здійснення консолідованої політики у сфері соціального партнерства щодо збереження на виробництві на період кризи чисельності працівників; розроблення заходів, які б стимулювали навчання персоналу; посилення взаємозв'язку між роботодавцями і службами зайнятості населення, зокрема, при перепідготовці та підвищенні кваліфікації працівників; запровадження механізму реалізації відшкодування працівниками роботодавцю коштів, затрачених ним на їхнє навчання, у разі порушення працівниками їхніх зобов'язань в односторонньому порядку без поважних причин; забезпечення збереження навчально-виробничої бази [9, с. 77–78].

Підготовка працівників за робітничими професіями проводиться у формі курсового чи індивідуального навчання. Популярним на виробництві залишається індивідуальне навчання, яке є більш доступним для роботодавця з фінансової сторони та надає можливість працівникові виконувати практичні завдання на робочому місці. Курсове навчання використовують при необхідності підготувати кваліфікованих працівників зі значним обсягом теоретичних знань.

Відповідно до Положення про навчання працівників на виробництві при курсовому навчанні безпосередньо у роботодавця теоретичний курс учні (слухачі) вивчають у навчальних групах загальною чисельністю від 5 до 30 чоловік, а виробниче навчання

здійснюється в два етапи: на першому етапі навчання проводиться в навчальній групі чисельністю 5–15 осіб під керівництвом викладача із числа фахівців роботодавця (інструктора) або майстра виробничого навчання, якщо навчання здійснюється на створеній для цього навчально-виробничій базі; на другому етапі – на робочих місцях роботодавця, що атестовані за умовами праці, індивідуально під керівництвом не звільненого від основної роботи кваліфікованого робітника – інструктора виробничого навчання.

При індивідуальному навчанні робітник вивчає теоретичний курс самостійно та шляхом консультацій у викладачів. Виробниче навчання проводиться індивідуально на робочому місці під керівництвом інструктора виробничого навчання. Інструктор повинен слідкувати за систематичністю та правильністю виконання завдань.

Кожен робітник при індивідуальному навчанні на весь період виробничого навчання, а при курсовому – на другому етапі виробничого навчання забезпечується робочим місцем, оснащеним необхідним обладнанням, інструментами, сировиною та матеріалами [10].

Перепідготовка працівників, як і професійна підготовка, проводиться на виробництві у формі курсового чи індивідуального навчання. Перепідготовка робітників широко використовується в організаціях, що орієнтуються у стратегії розвитку персоналу на власну робочу силу. Вона стосується не тільки вивільнюваних працівників, а й підготовки робітників широкого профілю. У цьому разі перепідготовка має бути пов'язана з професійно-кваліфікаційним просуванням працівників, а основна її форма – це навчання суміжних та інших професій [11, с. 188].

Особливістю підвищення кваліфікації є те, що викладачі проводять заняття вже з працівниками, які мають знання, а не з учнями, на відміну від первинної підготовки. Також підвищення кваліфікації має певні переваги у порівнянні з підготовкою та перепідготовкою працівників. По-перше, підвищення кваліфікації відбувається у більш короткі терміни, що є зручнішим для працівника та роботодавця. Працівник за короткий час набуває, розширює знання та навички, а роботодавець витрачає менше коштів, ніж на перепідготовку чи підготовку. По-друге, підвищення вимог роботодавця до якості робочої сили в умовах забезпечення економічного піднесення зумовить більш високі темпи зростання кількості працівників, які будуть підвищувати кваліфікацію, порівняно з тими, хто проходить навчання за новими професіями.

Підвищення кваліфікації робітників здійснюється шляхом навчання на виробничо-технічних курсах

або курсах цільового призначення. Форму підвищення кваліфікації визначає роботодавець.

Виробничо-технічні курси проводяться для підвищення кваліфікації, поглиблення та розширення знань, навичок і вмінь робітників за наявності у них професією до рівня, що відповідає вимогам виробництва. Тривалість навчання на виробничо-технічних курсах визначається навчальними планами та програмами і не повинна перевищувати одного року.

Курси цільового призначення проводяться для вивчення робітниками нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, послуг, сучасних технологічних процесів, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, технічної документації, ефективних методів організації праці, питань економіки, законодавчих та нормативно-правових актів. Навчання на курсах цільового призначення закінчується підсумковим заняттям, якщо інше не передбачено нормативно-правовими актами. Робітникам після закінчення курсу навчання видається посвідчення [9].

Проблемним є питання щодо правового статусу працівника виробничого навчання. Для врегулювання відносин, пов'язаних з підготовкою працівника на виробництві і реалізацією права на професійну підготовку, між роботодавцем і особою, яка буде навчатися, укладається договір про навчання. Такий договір може бути укладений як з потенційним кандидатом на навчання, так і зі співробітником підприємства.

Укладаючи договір, роботодавець вступає у відносини з професійного навчання, які безпосередньо пов'язані з трудовими відносинами. Погоджуємося із С. О. Сільченком, який вважає, що відносини виробничого навчання належать до предмета трудового права, оскільки особи, які його проходять, прийняті на роботу [12, с. 88]. Такий висновок зробив свого часу А. Ю. Пашерстник: навчальні правовідносини виникають на базі трудових після їх установлення [13, с. 41–42]. Положення про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 28.06.1997 № 700, визначає порядок оплати праці учнів, що є підтвердженням існування трудових відносин між роботодавцем і особою, яка буде навчатися.

Однак питання правового статусу осіб, що проходять навчання на виробництві за відповідним договором, є дискусійним. Так, наприклад, К. Бондарчук вважає укладений договір цивільно-правовим [14].

Д. М. Нартимов, досліджуючи зміну правового статусу працівника і роботодавця при підвищенні кваліфікації, зробив такі висновки: самонавчання

у трудовому процесі не є підставою для змін правового статусу працівника, оскільки цей вид підвищення кваліфікації одночасно забезпечується всім працівникам трудового процесу пропорційно до взятого на себе працівником навантаження. Навчання працівника не у роботодавця є наслідком незначних змін правового статусу працівника, недостатнє для виділення окремого завдання трудового законодавства з «організації праці та управління працею». У цьому випадку працівник по відношенню до роботодавця залишається тільки працівником, а роботодавець є тільки роботодавцем без змін правового статусу [15, с. 69,70].

Однак підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця є підставою для змін правового статусу працівника і роботодавця. Останній стає не тільки особою, яка забезпечує працівника роботою, але й особою, яка надає освітні послуги, зі своєї сторони працівник укладає не лише трудовий договір, а також і договір про навчання. Тому відносини працівника і роботодавця регулюються також нормативно-правовими актами, які регламентують навчальний процес. По суті, законодавець доповнює трудові відносини, які регулюються трудовим законодавством, цивільно-правовими відносинами, що виникають при наданні освітніх послуг. Основною відмінністю цих відносин від цивільно-правових є вже наявність трудових правовідносин, тому правовідносини з професійного навчання у роботодавця регулюються трудовим правом і спрямовані на більшу захищеність працівника [15, с. 69–70].

А. М. Юшко також вважає, що не слід відокремлювати трудові відносини від відносин професійного навчання працівників для виконання роботи по трудовому договору та виділяти останні в самостійну групу. Розглядати відносини з навчання працівників за рахунок роботодавця як цивільно-правові є не виправданим. На думку науковця, такий підхід до вирішення цієї проблеми свідчить про поглинання трудових відносин цивільним правом. Відносини з навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації завжди входили до предмета трудового права, оскільки вони пов'язані з трудовим договором і виникають на його підставі [16, с. 245–246].

Тож підтримуємо тих учених, які вважають правовідносини професійного навчання на підприємстві частиною трудового договору та відстоюють позицію про необхідність їх регулювання трудовим законодавством. У даному випадку правовий статус працівника і роботодавця змінюється, він стає подвійним, але оскільки вже був укладений трудовий договір і працівник отримував заробітну плату, такі правовідносини повинні регламентуватись нормами трудового права.

**Висновки.** Освіта й навчання відіграють ключову роль у забезпеченні людей гідною роботою, тому знання і навички набувають все більшого значення у забезпеченні конкурентоспроможності на ринку праці. Для розвитку трудового потенціалу необхідно усвідомлювати важливість професійного навчання працівників, поширювати знання і передовий досвід, навчати молодих працівників.

Фахове і посадове зростання є найважливішою мотивацією в діяльності більшості працюючих.

Відсутність можливості такого зростання часто призводить до зниження трудової активності працівників і, як наслідок, погіршення діяльності підприємства. Тому систематичне покращення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня працівників, яке досягається у процесі їх професійного навчання, є одним із факторів гарантування високої продуктивності праці, стабільного економічного зростання, збереження й розвитку трудового потенціалу держави.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. *Офіц. вісн. України*. 2012. № 11. Ст. 395.
2. Про професійно-технічну освіту : Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1998. № 32. Ст. 215.
3. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1991. № 34.. Ст. 451.
4. Про затвердження Положення про дистанційне навчання : наказ Мін-ва освіти і науки України від 25.04.2013 № 466. *Офіц. вісн. України*. 2013. № 36.. Ст. 1288.
5. Каленіченко Л. І. Заочне та дистанційне навчання: порівняльний аналіз. *Вісн. Харків. Нац. ун-ту внутр. справ*. 2009. № 4 (47). С. 286–292.
6. Бугайчук К. Л. Закордонний досвід організації дистанційного навчання: можливості застосування у вищій школі МВС України. *Вісн. Харків. Нац. ун-ту внутр. справ*. 2009. Вип. 44. С. 215–221.
7. Шевчук П. Дистанційне навчання у формуванні професійної компетентності працівників органів державної влади. *Вісн. держ. служби України*. 2005. № 2. С. 37–40.
8. Носырева И. Г. Современные формы и методы обучения персонала. *Упр. развитием персонала*. 2006. № 1. С. 2–13.
9. Савченко В. А. Організаційно-економічні аспекти професійного навчання на виробництві : монографія. К.: Вид-во Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України, 2012. 172 с.
10. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві : наказ Мін-ва праці та соціал. політики України й Мін-ва освіти і науки України від 26.03.2001 № 127/151. *Офіц. вісн. України*. 2001. № 15. Ст. 667.
11. Управление персоналом : энциклопедия / под ред. А. Я. Кибанова. М. : ИНФРА-М, 2009. 554 с.
12. Сільченко С. О. Правове регулювання підготовки кадрів на виробництві: окремі теоретичні питання. *Проблеми законності* : респ. міжвідом. наук. зб. / відп. ред. В. Я. Тацій. Харків : Нац. юрид. акад. України, 2006. Вип. 81. 206 с.
13. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М. : Изд-во АН СССР, 1955. 231 с.
14. Бондарчук К. Професійне навчання незайнятого населення (досвід зарубіжних країн). *Соціал. захист*. 1999. № 4. Ст. 67–74.
15. Нартымов Д. М. Правовое регулирование отношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников как задача трудового законодательства. *Юридические, социальные и философские аспекты развития российского законодательства* : Тез. науч.-практ. конф. (8 дек. 2006 г.). Пермь : Перм. фил. НА МВД России, 2006. С. 68–71.
16. Юшко А. М. Правове регулювання навчання працівників за рахунок роботодавця: реалії і перспективи. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. третьої Міжнар. наук.-практ. конф. (7–8 жовт. 2011 р.) / За ред. к.ю.н., доц. В. В. Жернаков. Харків : Кросроуд, 2011. 540 с.

## REFERENCES

1. Pro profesiiniyi rozvytok pratsivnykiv: Zakon Ukrainy vid 12.01.2012 № 4312-VI []. *Ofitsiyni visnyk Ukrainy*. 2012. № 11 (17.02.2012). St. 395 [in Ukrainian].
2. Pro profesiino-tekhnichnu osvitu: Zakon Ukrainy vid 10.02.1998 № 103/98-VR []. *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy*. 1998. № 32. St. 215 [in Ukrainian].
3. Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 23.05.1991 № 1060-XII []. *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR*. 1991. № 34 (20.08.91). St. 451 [in Ukrainian].
4. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro dystantsiine navchannia: nakaz Ministerstva osvity ta nauky Ukrainy vid 25.04.2013 № 466 []. *Ofitsiyni visnyk Ukrainy*. 2013. № 36 (24.05.2013). St. 1288 [in Ukrainian].
5. Kalienichenko L. I. (2009) Zaochne ta dystantsiine navchannia: porivnialnyi analiz. *Visnyk Kharkivskoho Natsionalnoho universytetu vnurishnikh sprav*. № 4 (47). 286–292 [in Ukrainian].
6. Buhaichuk K. L. Zakordonnyi dosvid orhanizatsii dystantsiinoho navchannia: mozhlyvosti zastosuvannia u vyshchii shkoli MVS Ukrainy. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu vnurishnikh sprav*. 2009. Vyp. 44. S. 215–221 [in Ukrainian].
7. Shevchuk P. Dystantsiine navchannia u formuvanni profesiinoi kompetentnosti pratsivnykiv orhaniv derzhavnoi vlady. *Visnyk derzhavnoi sluzhby Ukrainy*. 2005. #2. 37–40 [in Ukrainian].
8. Nosyreva I. G. Sovremennyye formy i metody obucheniya personala. *Upravleniye razvitiyem personala*. 2006. №1. S. 2–13 [in Russian].
9. Savchenko V. A. Orhanizatsiino-ekonomichni aspekty profesiinoho navchannia na vyrobnytstvi: monohrafiia. K.: Vyd-vo Instytutu profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy, 2012. 172 s. [in Ukrainian].
10. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro profesiine navchannia pratsivnykiv na vyrobnytstvi: nakaz Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy y Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 26.03.2001 # 127/151. *Ofitsiyni visnyk Ukrainy*. 2001. # 15 (27.04.2001). St. 667 [in Ukrainian].
11. *Upravleniye personalom: entsiklopediya / pod red. prof. A. Ya. Kibanova. M. INFRA-M. 2009. 554 s. [in Russian].*
12. Silchenko S. O. Pravove rehuliuвання pidhotovky kadriv na vyrobnytstvi: okremi teoretychni pytannia. *Problemy zakonnosti: Resp. mizhvidom. nauk. zb. / Vidpov. red. V. Ya. Tatsii. Kh.: Nats. yuryd. akad. Ukrainy, 2006. Vyp. 81. 206 s. [in Ukrainian].*
13. Pasherstnik A. E. Teoreticheskiye voprosy kodifikatsii obshchesoyuznogo zakonodatelstva o trude. M.: Iz-vo AN SSSR. 1955. 231 s. [in Russian].
14. Bondarchuk K. Profesiine navchannia nezainiatoho naseleння (dosvid zarubizhnykh krain). *Sotsialnyi zakhyst*. 1999. #4. 67–74 [in Ukrainian].
15. Nartymov D. M. Pravovoye regulirovaniye otnosheniy po professionalnoy podgotovke. perepodgotovke i povysheniyu kvalifikatsii rabotnikov kak zadacha trudovogo zakonodatelstva. *Yuridicheskiye. sotsialnyye i filosofskiyе aspekty razvitiya rossiyskogo zakonodatelstva. Tezisy nauchno-prakticheskoy konferentsii (8 dekabrya 2006 g.)*. Perm: Perm. fil. NA MVD Rossii. 2006. 68–71 [in Russian].
16. Yushko A. M. Pravove rehuliuвання navchannia pratsivnykiv za rakhunok robotodavtsia: realii i perspektyvy. *Aktualni problemy rehuliuвання vidnosyn u sferi pratsi i sotsialnoho zabezpechennia: tezy dopovidei ta naukovykh povidomlen uchashnykiv tretoi Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (7–8 zhovtnia 2011 r.) / Za red. k.yu.n., dots. V.V. Zhernakov. Kh: Krosroud, 2011. 540 s. [in Ukrainian].*

ІВАНОВА Ю. С.

аспірантка НИИ правового обеспечения инновационного развития НАПрН Украины

## НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ФОРМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

В статье рассматриваются формы профессионального обучения работников, исследуются особенности все более распространяющегося в Украине дистанционного обучения, изучаются и анализируются проблемы изменения правового статуса работника и работодателя при заключении договора об обучении на предприятии. На основании сделанных выводов вносятся предложения по усовершенствованию трудового законодательства.

**Ключевые слова:** профессиональное обучение работников, дистанционное обучение.

Y. S. IVANOVA

PhD Candidate of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development National Academy of Law Sciences of Ukraine

### SOME PROBLEMS OF LEGAL REGULATION FORMS OF VOCATIONAL TRAINING FOR WORKERS

**Problem setting.** Forms are important tools for vocational training of employees. Legislation stipulates different forms of professional training as a during a work day and distance learning, on the job training and training with a break from manufacturing, personal and course training. The employer choose the one of the best suitable for a particular type of employment and will be aimed at increasing productivity of work. Furthermore the author investigates the issue of changing the legal status of an employee and employer when drawing up the job training contract.

**Analysis of recent researches and publications.** Forms of vocational training for workers studied K. Bugaichuk, L. Kalenichenko, D. Nartumov, I. Nosureva, V. Savchenko, S. Silchenko, A. Pasherstnik, R. Shapoval, P. Shevchuk. Some of them explores distant learning in detail, which is becoming increasingly popular now.

**Target of research.** The aim of the article is review and analyze the forms of vocational training of employees. The author investigate the issue of changing the legal status of an employee and employer when drawing up a contract on the job training.

**Article's main body.** According to the Law of Ukraine 'About professional development of workers', Article 7: the professional training of employees is carried out during a work day, as a part of an evening course (variable), an internship, a distance learning or an intensive course with and without break from manufacturing or according to individual plan.

Professional training of workers in manufacturing industry is held in the form of: a course, which involves the formation of training groups and carried out in educational institutions (laboratories); and a personal training, which involves training in the workplace under the supervision of qualified skilled workers - mentors.

There have been millions of people educated in the correspondence system of education, but 'classical' correspondence is obsolete and distance learning is ahead of it by many criteria.

We suppose that distance learning is one of the forms of learning that is only gaining popularity in Ukraine. If it is properly organized, it can provide quality education that meets the modern standards of society.

Despite is the fact of issue of the legal status an employee on the job training. In order to resolve issues on the job training an employee at the manufacture and implementation of the right for vocational training. Therefore an agreement for the job training is concluded between the employer and the person who will be trained. Moreover agreement can be concluded as with a potential candidate for the training, as with an employee.

**Conclusions and prospects for the development.** In conclusion, it should be noted that education and training plays a key role in providing people with decent work, therefore knowledge and soft skills are becoming increasingly important to stay competitive at the labor market.

For the development of employees it is necessary to realize the importance of professional training, improve knowledge and implement the best practices to train young workers. Thus, all forms of vocational training are aimed at ensuring continuous professional development.

**Key words:** professional training for employees, distant learning, on-the-job training, training with a break from manufacturing, course training, personal training.

Іванова Ю. С. Деякі проблеми правового регулювання форм професійного навчання працівників. Право та інноваційне суспільство : електрон. наук. вид. – 2017. – № 1 (8). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2017/8/Ivanova8.pdf>.