

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2

DOI 10.37772/2309-9275-2021-2(17)-20

ОГІЄНКО ІННА ВІТАЛІЇВНА

кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового, аграрного, екологічного права та соціального захисту населення Харківського університету науковий співробітник НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук

ORCID 0000-0002-2919-5513

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН СУСПІЛЬСТВА

У статті професійний розвиток працівників розглядається у контексті вимог часу щодо поширення інновацій. Акцентовано увагу на тому, що з огляду на стрімкий розвиток інновацій їх впровадження подекуди зустрічає спротив з боку працівників. Водночас проблема впровадження інновацій загалом значною мірою полягає у свідомому несприйнятті роботодавцями і працівниками вагомості спільних зусиль, спрямованих на професійний розвиток працівника. Приділено увагу законодавству про професійний розвиток працівників, яке до нині не дає визначення поняття «професійний розвиток», що відповідно спричиняє різне тлумачення цього правового явища та прав і обов'язків як працівниками, так і роботодавцями. Зроблено низку висновків і запропоновано шляхи вирішення проблеми поширення інноваційного розвитку українського суспільства через вирішення питання професійної підготовки працівників до виробничих потреб роботодавця.

Ключові слова: професійний розвиток працівників, професійна підготовка, програма професійної підготовки, інноваційний розвиток, законодавство, роботодавець, працівник, заклад освіти.

Постановка проблеми. Науково-технічний прогрес в індустріальній економіці переважно полегшував умови праці працівників та сприяв зниженню фізичних навантажень, і тому впровадження нових технологій сприймалось позитивно як з боку роботодавця, так і з боку працівників. Темпи науково-технічного прогресу у минулому столітті дозволяли працівникам порівняно незначними зусиллями опановувати нові технології на робочому місці, а система освіти мала час для оновлення програм підготовки майбутніх фахівців. У таких умовах система виробництва товарів, робіт та послуг функціонувала дещо відокремлено від системи професійної підготовки майбутніх працівників, але ця відокремленість не мала вирішального впливу на формування попиту та пропозицій на ринку праці. На противагу цьому сучасний інноваційний розвиток суспільства за своїми темпами істотно відрізняється, адже його характерною рисою є радикально нові технології, що вимагають значних зусиль з боку працівника на їх освоєння та використання у професійній діяльності. З огляду на стрімкий розвиток інновацій стається так, що їх впровадження зустрічає спротив з боку працівників, тому що вони або не можуть самостійно опанувати такі новачки, або повинні витратити багато часу на їх освоєння при тому, що з високою вірогідністю протягом одного-двох років технології знову зазнають радикальної зміни і потрібно буде удосконалювати свої знання, уміння і навички. Отже, в умовах інноваційного розвитку суспільства, зокрема у частині впровадження інноваційної техніки і технологій у виробництво товарів, робіт та послуг, відокремленість реального сектору економіки від освіти призводить до того, що сучасні роботодавці не можуть задовольнити свої потреби у кваліфікованих працівниках, а ті фахівці, які шукають роботу після завершення навчання, не можуть знайти собі робочого місця відповідно до своєї кваліфікації. Зрештою у сфері зайнятості населення виникають істотні проблеми, і як результат відсутності кваліфікованих працівників відбувається гальмування інноваційного розвитку в Україні загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій вітчизняних і зарубіжних вчених, у числі яких Дж. Браньск, Н. М. Вапнарчук, М. І. Іншин, П. Коволік, В. В. Кузьмін, С. М. Прилипко, О. С. Садова, Т. Спарребум, А. Станева, Л. С. Чіжова, О. М. Ярошенко, свідчить, що проблеми реалізації професійного роз-

витку працівників притаманні будь-якій державі світу незалежно від рівня економічного розвитку. Водночас інноваційні технології як засоби праці вимагають оновлення взаємодії працівників, роботодавців та держави в процесі забезпечення професійної підготовки працівників.

Метою цієї статті є доведення нерозривного зв'язку освіти та виробництва в сучасних умовах розвитку та обґрунтування пропозицій щодо удосконалення трудового законодавства України у частині професійного розвитку працівників як невід'ємного складника сучасних інноваційних процесів.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи проблеми зайнятості населення, трудової мотивації та ефективності праці в контексті розвитку інноваційної економіки науковці обґрунтовують, що з огляду на модернізацію як процес суспільного розвитку необхідно виходити з того, що цей процес має охоплювати не лише інноваційні зміни техніки та технологій, а й одночасно зміну інститутів та соціальної структури суспільства. У цьому аспекті не варто ігнорувати проблеми зайнятості та розвитку ринку праці. До того ж інновації виступають необхідними, але не достатніми умовами модернізації, що здатні забезпечити нову якість економічного зростання, зокрема і в частині змін у структурі зайнятості населення [1, с. 16].

Погоджуючись із наведеною думкою, зазначимо, що проблема впровадження інновацій значною мірою полягає у свідомому несприйнятті роботодавцями і працівниками вагомості спільних зусиль, спрямованих на професійний розвиток працівника. Працівники, зазвичай, вважають, що виконують свою роботу відповідно до укладеної угоди про працю, а ця угода гарантує їм робоче місце, і додатково навчатися чи опановувати інноваційні технології не є для них необхідним. Роботодавці своєю чергою, як правило, бажають отримати на ринку праці кваліфікованого працівника без додаткових витрат на його професійну підготовку, адже набуття професійних знань, умінь та навичок здійснюється за межами трудових правовідносин і перебуває у сфері освіти. Чому так відбувається? Відповідь на це питання криється в ідеологічній основі трудового законодавства України. Незважаючи на його удосконалення за період незалежності України, радянські стереотипи донині гальмують розвиток трудових відносин та соціально-економічний розвиток загалом.

Розвиток трудового законодавства на теренах сучасної України розпочався з правового регулювання суспільно корисної праці на основі Статуту промисловості 1886 р. Цим нормативним актом регулю-

вались трудові відносини, що виникали між робітниками та фабрикантами і власниками заводів і мануфактур. Низка нормативних положень Статуту промисловості присвячувалась правилам прийому на роботу, наприклад згідно зі ст. 29 для зайняття посади губернського механіка необхідно було мати свідоцтво про закінчення відповідних курсів. Роботу майстром у ремісництві мала право виконувати особа, яка завершила навчання та отримала атестат з присвоєнням звання майстер (ст. 388) [2]. У Положеннях про особистий найм, що входили до Збірки законів цивільних, містились норми, згідно з якими фізична праця, що була предметом договору особистого найму, повинна була виконуватися хатніми слугами, працівниками сільськогосподарської, ремісницької, заводської та торговельної промисловості тільки за наявності відповідних знань. При цьому гарантований строк договору особистого найму не міг перевищувати п'яти років [3]. Для роботи гірничого інженера відповідно до ст. 96 Статуту про службу по визначенню уряду особа повинна була мати документальне підтвердження звання гірничого майстра, для чого необхідно було завершити навчання у Гірничому інституті. Право на роботу в посаді кондуктора шляхів на залізниці відповідно до ст. 106 надавалось особам, які пройшли навчання та мали відповідний атестат кондуктора шляхів. Аналогічні вимоги щодо рівня підготовки працівника висувалися й до інших професій, наприклад до виноробів, фельдшерів цивільних відомств тощо [4]. В окремих галузях промислової діяльності для забезпечення виробництва роботодавцю надавалось право брати на роботу за умов проходження попереднього випробування робітником з подальшим складанням відповідного екзамену.

Науковці того часу, досліджуючи питання взаємодії робітників та власників засобів виробництва, зауважували, що останні мають значні проблеми з кваліфікованими кадрами. У зв'язку із цим висловлювалась думка про те, що економічного та соціального значення набуває розвиток професійної освіти, адже незадовільний стан виробничої освіти істотно позначається на майновому забезпеченні численного класу людей. Стрімкий розвиток промислової техніки та винахід нових машин вимагали як удосконалення виробничих процесів, так і ознайомлення з цими процесами промислового люду [5, с. 18]. Тобто вже у XIX ст. науковці розуміли, що розрив реального сектору економіки та освіти, яка забезпечує професійну підготовку працівників, спричиняє соціально-економічні проблеми як у сфері виробництва, так і в процесі забезпечення життєдіяльності працівників та їхніх сімей.

Історичний досвід демонструє, що правове регулювання трудових відносин зосереджувалося виключно на процесі забезпечення власників виробництв кваліфікованими кадрами. Самі роботодавці не переймалися питанням підготовки таких кадрів, а лише мали право за законом відбирати необхідних для себе робітників. При цьому питання підготовки робітників, хатніх слуг, працівників висококваліфікованих професій зосереджувалося виключно у сфері освіти і для роботодавця мало значення виключно в контексті документального підтвердження претендентом на посаду його права на працю за відповідною професією. Навряд чи такий підхід можна назвати неправильним. Проте якщо зважати на те, що це перші нормативно-правові акти щодо регулювання трудових правовідносин, то питання недосконалості цього законодавства в частині професійного розвитку працівників загалом не може ставитися. Акцент на такому підході до забезпечення ринку праці має принципове значення для нашого дослідження з огляду на те, що цей підхід до сьогодні, хоча і дещо у зміненому вигляді, збережено у вітчизняному трудовому законодавстві.

Вітчизняне трудове законодавство із прийняттям у 2012 р. Закону України «Про професійний розвиток працівників» дещо змінило підходи до розуміння професійної підготовки та розвитку працівників у процесі їхньої трудової діяльності. Однак цей нормативний акт не дає визначення поняття «професійний розвиток працівників», що певною мірою ускладнює впровадження оновлених підходів до професійного розвитку працівників. За змістом нормативних положень названого закону можна дійти висновку, що такий розвиток працівників розглядається державою у контексті видів професійного навчання працівників та проведення атестації працівників як процедури оцінювання їхнього професійного рівня та відповідності кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам [6]. На наше переконання, такий підхід хоча і не заважає розвитку відносин між закладами освіти та роботодавцями у сфері забезпечення професійного розвитку працівників, але й не пропонує нової моделі таких відносин. Тут участь роботодавців у організації професійного навчання працівників виявляється декларативною, закріплюються правові умови проведення атестації працівників, а головна проблема соціально-економічної взаємодії учасників процесу професійного розвитку працівників залишається не вирішеною.

Водночас у доктрині трудового права професійний розвиток працівників розуміється як «безперервний комплексний вплив на працівників з боку роботодавця шляхом організації професійного навчання

з метою набуття ними нових або вдосконалення наявних професійних знань, умінь і навичок, які вони використовують чи будуть використовувати у своїй професійній діяльності» [7, с. 563]. Таке визначення дещо змінює вектор професійного розвитку працівників з акцентом на безперервному процесі взаємодії між працівником і роботодавцем, що дає підставу говорити про професійний розвиток працівників як правовідносини, які супроводжують трудові. Хоча у цьому визначенні не розкривається економічний аспект взаємодії, що притаманно і нормативним положенням Закону України «Про професійний розвиток працівників», воно все ж таки наближує до розуміння професійного розвитку працівників як взаємодії між учасниками трудових відносин, що своєю чергою вказує на можливості реалізації професійного розвитку працівників через соціальне партнерство. Необхідно також зазначити, що у процесі взаємодії працівника і роботодавця в умовах впровадження інноваційних технологій подекуди відбувається поляризація інтересів учасників трудових відносин, а це, відповідно, гальмує інноваційний розвиток загалом та розвиток інноваційної інфраструктури, що є сукупністю «підприємств, організацій, установ, їх об'єднань, асоціацій будь-якої форми власності, що надають послуги із забезпечення інноваційної діяльності (фінансові, консалтингові, маркетингові, інформаційно-комунікативні, юридичні, освітні тощо)» [8].

Для подолання конфлікту інтересів у процесі впровадження інновацій, що виникає у відносинах між роботодавцями і працівниками, у науковій літературі пропонується низка шляхів. По-перше, необхідно створити умови, щоб бізнес був економічно зацікавлений у впровадженні інновацій. По-друге, щоб зацікавити працівників до інноваційних видів зайнятості, їм необхідно забезпечити такі умови, які гарантують, що втрата робочого місця на підприємстві із застарілими технологіями не призведе до безробіття як такого, оскільки освіта та професійне навчання дають можливість адаптуватися до змін на ринку праці та забезпечити прийнятний рівень життя на період зміни виду діяльності. Але для цього необхідно розвивати соціально-трудова відносини та усі регулятори ринку праці [1, с. 17]. Реалізувати ці шляхи впровадження інноваційних технологій у реальний сектор економіки без участі держави майже не можливо. І справа тут не тільки в тому, що необхідно створити правові умови для розвитку інноваційної діяльності в Україні, а й у тому, що держава повинна активізувати свою участь у розвитку соціально-трудова відносин. При цьому для реалізації професійного розвитку працівників визначення їх як

складової соціально-трудових відносин більш повно розкриває правову мету такого розвитку працівника як у соціальному, так і у виробничому й економічному аспектах.

У ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю України закріплено, що «держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку» [9]. 17 лютого 2006 року Міністерство торгівлі США визнало ринковий статус економіки України [10]. З 2006 р. вже пройшло багато часу, і державна підтримка працівникам потрібна не у зв'язку з переходом на ринкову економіку, а у зв'язку з потребою вітчизняної економіки розширювати інноваційну діяльність, тому необхідно забезпечити сприяння працівникам у підвищенні їхньої професійної кваліфікації з метою реалізації ними права на працю в умовах інноваційного розвитку. Це пояснюється тим, що розширювати інноваційну діяльність без забезпечення відповідними кадрами неможливо, адже усі товари, роботи і послуги створюються за безпосередньої участі працівників. Для виготовлення інноваційної продукції недостатньо мати лише технології та інноваційну техніку. Також потрібно, щоб працівники опанували інноваційні технології та були здатними ефективно їх застосовувати. Для цього одного бажання працівника замало. Необхідно об'єднати зусилля держави, роботодавців та закладів освіти для підвищення кваліфікації працівників, що і забезпечить останнім належні умови для професійного розвитку.

Професійний розвиток працівників – це вектор взаємодії суб'єктів трудового права, який Генеральна Асамблея ООН закріплює у Декларації соціального прогресу та розвитку 1969 р., а досягнення соціального прогресу та розвитку декларується, у тому числі, і шляхом підвищення загального рівня освіти протягом життя [11]. Про підвищення кваліфікації працівників йдеться у Конвенції Міжнародної організації праці № 117 про основні цілі та норми соціальної політики; зокрема, висока продуктивність праці, просування по службі та можливості професійного навчання визначаються як способи досягнення основних цілей соціальної політики [12]. Конвенція Міжнародної організації праці № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів зобов'язує членів Організації поступово розширювати та гармонізувати свої системи професійної підготовки з метою задоволення потреб громадян у професійній підготовці протягом усього життя. При цьому політика та

програми професійної підготовки і професійної орієнтації мають реалізовуватися державами у співпраці з роботодавцями та працівниками [13].

Рекомендація Міжнародної організації праці № 150 щодо професійної орієнтації та професійної підготовки у галузі розвитку людських ресурсів наголошує на тому, що держави-члени повинні прагнути до розробки всебічних систем професійної підготовки, що охоплюють усі галузі економічної діяльності, та сприяти полегшенню переходу від одного виду професійної підготовки до іншого всередині різних професій і секторів економічної діяльності та між ними [14]. Отже, у контексті розширення інноваційної діяльності професійний розвиток працівника через набуття нових чи вдосконалення існуючих знань, умінь та навичок потребує участі у процесі професійного навчання не лише самого працівника та роботодавця, а й держави, яка, прагнучи розвивати людські ресурси та розширювати інноваційні технології, повинна взяти активну участь у створенні правових умов професійного розвитку працівників.

Необхідно погодитися з твердженням про те, що професійний розвиток працівників означає соціально бажаний і цілеспрямований процес кількісних змін якостей людини, що обумовлює її свідому, цілеспрямовану, активну, контрольовану та відповідальну участь у формуванні своїх професійних навичок. І такий професійний розвиток є визначальним у професії [15, с. 77]. Безперечно, за межами волевиявлення працівника роботодавець чи навіть держава не здатні забезпечити його професійне зростання та розвиток. Водночас, одного бажання працівника недостатньо для вдосконалення його професійних здібностей, адже інноваційні технології та інноваційна техніка, що використовуються його роботодавцем, вимагають індивідуалізованих, подекуди унікальних умінь та навичок. А отже, для здобуття працівником таких нових умінь та навичок програма професійної підготовки має бути узгоджена з роботодавцем відповідно до потреб виробничого процесу підприємства, установи, організації.

Розвиток професійної кар'єри працівника, на думку зарубіжних учених, є запорукою уникнення ним бідності та соціальної і професійної ізоляції, а процедури оцінювання професійних навичок працівників містять великий потенціал для вирішення низки проблем на ринку праці, адже атестація працівника надає йому конкурентні переваги на ринку праці, що дозволяє роботодавцям вирішувати проблеми підбору кадрів [16, с. 12-14]. Погоджуючись з наведеним, зазначимо, що професійний розвиток працівника як і будь який інший результат власних досягнень людини потребує чіткої фіксації результатів

досягнених у процесі професійного зростання. Атестація працівника, своєю чергою, є одним з видів фіксації його трудових досягнень, але сам факт «оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня» [6] не може вважатися остаточною метою взаємодії працівника і роботодавця у частині професійного розвитку. Для закріплення результатів професійного зростання працівника та мотивації його для безперервного вдосконалення своєї професійної кваліфікації, на нашу думку, цей процес має підкріплюватися кар'єрним зростанням та/чи підвищенням рівня оплати праці.

У питанні професійного розвитку працівників зарубіжні науковці акцентують увагу на проблемах країн з низькими доходами, де «недоосвіта» молодих працівників залишається перешкодою для трансформації їхнього професійного зростання. Відсутність якісної освіти в багатьох країнах з низьким рівнем доходу увічнює цикл, у якому бідність призводить до низького рівня освіти, що спричиняє уразливість зайнятості, низьку заробітну плату молодих працівників і подальшу відсутність фінансових можливостей для отримання освіти наступними поколіннями молоді [17, с. 1]. У цьому контексті є доцільним вказати на одну з особливостей соціально-економічного розвитку України. Ми цілком справедливо можемо зарахувати себе до країн з низькими доходами, але система освіти і науки в Україні нині з усіма її вадами залишається конкурентоздатною і такою, що містить широкий науково-освітній потенціал у забезпеченні професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробничого процесу конкретного підприємства, установи, організації.

Висновки. На підставі викладеного можна зробити низку висновків:

– по-перше, в Україні наявний науково-освітній потенціал для запровадження спеціальних програм професійної підготовки працівників відповідно до виробничих потреб роботодавця. Для реалізації такого потенціалу у процес професійного розвитку працівників необхідно залучити державу, яка, будучи власником основних потужних гравців ринку освітніх послуг, здатна посприяти запровадженню таких спеціальних програм підготовки. Така участь держави у створенні умов для професійного розвитку працівників повною мірою буде відповідати її зобов'язанням як держави-члена Міжнародної організації праці, а реалізація такої взаємодії між державою, закладами освіти, роботодавцями та працівниками окреслить новий вектор розвитку відносин соціального партнерства в Україні;

– по-друге, з метою поширення інноваційного розвитку в Україні варто оновити державницький підхід до створення умов ефективної зайнятості, зокрема змінивши у частині 1 статті 2 Кодексу законів про працю України зобов'язання держави, пов'язані з переходом на ринкову економіку, на зобов'язання, що обумовлюються важливістю інноваційного розвитку України;

– по-третє, Закон України «Про професійний розвиток працівників» потребує концептуального оновлення, зокрема в частині закріплення конкретних правових механізмів взаємодії між державою, працівниками і роботодавцями та їх об'єднаннями в процесі безперервного навчання працівників задля підвищення їхнього рівня професійних здібностей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Чижова Л. С., Садовая Е. С., Кузьмин В. В. и др. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / под ред. Л. С. Чижовой; Ин-т макроэкономических исследований. Москва : Экономика, 2011. 430 с.
2. Устав о промышленности 1886 р. Свод Законов Российской Империи в 16 т. с доп. и прилож. Изд. 3-е, пересм. и доп. / под ред. Ф. Волкова и Ю. Филипова. Т. 11. Санкт-Петербург : Изд. тов. «Общественная польза», 1900. С. 749–786.
3. Свод законов гражданских о личном найме. Сборник положений и правил о найме слуг и рабочих в губерниях Российской Империи, Царства Польского и Финляндского с приведением дополнительных узаконений и разъяснений. Санкт-Петербург : Изд. Крунисла Геруца, 1896. С. 1–10.
4. Свод уставов о службе гражданской: Устав о службе по определению от правительства 1896 р. Свод Законов Российской Империи в 16 т. с доп. и прилож. Изд. 3-е, пересм. и доп. / под ред. Ф. Волкова и Ю. Филипова. Т. 3. Санкт-Петербург : Изд. Тов. «Общественная польза», 1900. С. 1–252.
5. Федоров А. Ф. О промысловом ученичестве вообще и о договорах промыслового обучения в особенности. Одесса : «Славянская» типография Н. Хрисогелос, 1892. 495 с.
6. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>.

7. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Т. 11 : Трудове право / редкол. С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук. України ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2018. 776 с.
8. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 № 40-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 36. Ст. 266. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text>.
9. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
10. Україні надано статус країни з ринковою економікою. *Урядовий портал*. 18.02.2006. URL: http://old.kmu.gov.ua/kmu/control/publish/article?art_id=29340565.
11. Declaration on Social Progress and Development : Resolutions adopted by the General Assembly during its 24th session, 16 September – 17 December 1969. A/7630. 1970. P. 49–53.
12. Конвенція № 117 про основні цілі та норми соціальної політики 1962 р. *Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 рр.* Т. I. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 688–699.
13. Конвенція № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів 1975 р. *Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 рр.* Т. II. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 1025–1027.
14. Рекомендація № 150 щодо професійної орієнтації та професійної підготовки у галузі розвитку людських ресурсів. *Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 рр.* Т. II. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 1028–1048.
15. Kowolik P. Sytuacje profesjonalne pracownika i ich charakterystyka (wybrane predyktatory). *Problemy Profesjologii*. 2017. № 1. P. 77–87.
16. Braňka J. Understanding the potential impact of skills recognition systems on labour markets: research report. International Labour Office, Skills and Employability Branch. Geneva : ILO, 2016. 130 p.
17. Sparreboom T., Staneva A. Is education the solution to decent work for youth in developing economies? : Identifying qualifications mismatch from 28 school-to-work transition surveys. Theo Sparreboom and Anita Staneva; International Labour Office. Geneva: ILO, 2014. X, 60 p.

REFERENCES

1. Chizhova L. S., Sadovaya E. S., Kuzmin V. V. et al. (2011). *Innovatsionnaya ekonomika: zanyatost. trudovaya motivatsiya. effektivnost truda* / L. S. Chizhovoy (Ed.). Moskva: Ekonomika [in Russian].
2. Ustav o promyshlennosti 1886 r. *Svod Zakonov Rossiyskoy Imperii*. (Vols 1–16); F. Volkova, Yu. Filipova (Ed.). (1900). Vol. 11. Sankt-Peterburg: Izd. tov. «Obshchestvennaya polza», 749–786 [in Russian].
3. *Svod zakonov grazhdanskikh o lichnom nayme. Sbornik polozheniy i pravil o nayme slug i rabochikh v guberniyakh Rossiyskoy Imperii. Tsarstva Polskogo i Finlyandskogo s privedeniyem dopolnitelnykh uzakoneniye i razyasneniy*. (1896). Sankt-Peterburg: Izd. Krunisla Gerutsa, 1–10 [in Russian].
4. *Svod ustavov o sluzhbe grazhdanskoy: Ustav o sluzhbe po opredeleniyu ot pravitelstva 1896 r. Svod Zakonov Rossiyskoy Imperii* (Vols 1–16); F. Volkova, Yu. Filipova (Ed.). (1900). Vol. 3. Sankt-Peterburg: Izd. Tov. «Obshchestvennaya polza», 1–252 [in Russian].
5. Fedorov A. F. (1892). *O promyslovom uchenichestve voobshche i o dogovorakh promyslovogo obucheniya v osobennosti*. Odessa: «Slavyanskaya» tipografiya N. Khrisogelos [in Russian].
6. Pro profesiyni rozvytok pratsivnykiv : Zakon Ukrainy vid 12.01.2012 № 4312-VI. (2012). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 39, art. 462. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> [in Ukrainian].
7. Velyka ukrainska yurydychna entsyklopediia. (Vols 1–20); Vol. 11 : *Trudove pravo*. S. M. Prylypko, M. I. Inshyn, O. M. Yaroshenko et al. (Ed.) (2018). Kharkiv : Pravo [in Ukrainian].
8. Pro innovatsiinu diialnist: Zakon Ukrainy vid 04.07.2002 № 40-IV. (2002). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 36, art. 266. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text> [in Ukrainian].
9. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR*, 50, art. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukrainian].
10. Ukraini nadano status krainy z rynkovoiu ekonomikoiu. (2006). *Uriadovyi portal – Government portal*, 18.02.2006. URL: http://old.kmu.gov.ua/kmu/control/publish/article?art_id=29340565 [in Ukrainian].
11. Declaration on Social Progress and Development : Resolutions adopted by the General Assembly during its 24th session, 16 September – 17 December 1969. A/7630. 1970. P. 49–53 [in English].

12. Konventsia № 117 pro osnovni tsili ta normy sotsialnoi polityky 1962 r. Konventsii ta Rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi 1919–1964 rr. Vol. I. (2001). Zheneva : Mizhnar. biuro pratsi, 688–699 [in Ukrainian].
13. Konventsia № 142 pro profesiinu oriiientatsiiu ta profesiinu pidhotovku v haluzi rozvytku liudskykh resursiv 1975 r. Konventsii ta Rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi 1919–1964 rr. Vol. II. (2001). Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 1025–1027 [in Ukrainian].
14. Rekomendatsia № 150 shchodo profesiinoi oriiientatsii ta profesiinoi pidhotovky u haluzi rozvytku liudskykh resursiv. Konventsii ta Rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi 1919–1964 rr. Vol. II. (2001). Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 1028–1048 [in Ukrainian].
15. Kowolik P. (2017). Sytuacje profesjonalne pracownika i ich charakterystyka (wybrane predyktatory). *Problemy Profesjologii – Problems of professionalology*, 1, 77–87 [in Polish].
16. Braňka J. (2016). Understanding the potential impact of skills recognition systems on labour markets: research report. International Labour Office, Skills and Employability Branch. Geneva : ILO [in English].
17. Sparreboom T., Staneva A. (2014). Is education the solution to decent work for youth in developing economies?: Identifying qualifications mismatch from 28 school-to-work transition surveys. Theo Sparreboom and Anita Staneva; International Labour Office. Geneva: ILO. [in English].

ОГИЕНКО ИННА

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, аграрного, экологического права
и социальной защиты населения Харьковского университета, научный сотрудник
НИИ правового обеспечения инновационного развития Национальной академии правовых наук

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ В КОНТЕКСТЕ ИННОВАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ОБЩЕСТВЕ

В статье профессиональное развитие работников рассматривается в контексте современных тенденций к развитию инноваций. Акцентируется внимание на том, что стремительное развитие инноваций часто встречает сопротивление со стороны работников и проблема внедрения инноваций в целом заключается в сознательном невосприятии работодателями и работниками значения совместных усилий, направленных на профессиональное развитие работника. Сделан ряд выводов и предложены пути решения проблемы распространения инновационного развития общества путем решения вопросов профессиональной подготовки работников к производственным потребностям работодателя.

Ключевые слова: профессиональное развитие работников, профессиональная подготовка, программа профессиональной подготовки, инновационное развитие, законодательство, работодатель, работник, учреждение образования.

OGIYENKO INNA

PhD, Associate Professor at the Labor, Agrarian and Environmental Law and Social Protection Department of Kharkiv University, Researcher of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of NALS of Ukraine

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE ALTERATIONS OF SOCIETY

Problem setting. In the article the professional development of workers is examined in the context of requirements of time in relation to distribution of innovations.

Target of research is to display the inseparable connection between education and manufacturing in the modern conditions of development and to describe the suggestions for the improvement of the Labor legislation of Ukraine in the mean of professional development of the workers as the essential part of the up-to-date innovative processes.

Analysis of recent researches and publications. A comparative analysis of the results of research by scientists Braňka J., Kowolik P., Sparreboom T., Staneva A., with the conclusions and suggestions of Ukrainian scientists: N. Inshyn, S. Prilipko, N. Vapnarchuk, O. Yaroshenko and others is carried out.

Article's main body. Attention is accented on the fact, that taking into account fast-moving development of innovations and their introduction faced with the resistance from the side of employees. At the same time the problem of introduction of innovations by a great extent consists of conscious rejection of the validity of the mutual efforts by employers and workers, directed on the professional development of the worker. It is also focused on a legislation about the professional development of workers, which does not give the definition of the concept «professional development», which accordingly draws a different interpretation of this phenomenon in law and rights and duties both workers and employers. The number of consequences were made.

Conclusions and prospects for the development. Firstly, in Ukraine the scientific and educational potential for introduction of the special programs of professional preparation of workers according to the production necessities of employer is provided. For the realization of such a potential it is necessary to attract the government in the process of professional development of workers which is capable to assist the introduction of special programs for preparation as it is the proprietor of basic powerful members of market of educational services. The participation of the government in creating the conditions for professional development of workers will fully answer its obligation as a state-member of International Labor Organization and the realization of co-operation between the government, establishments of education, employers and employees will outline the new vector of the development of the relations of social partnership in Ukraine. Secondly, for the distribution of innovative development of Ukrainian society the state approach needs to be renewed for creating the conditions of effective employment, in particular by changing the obligations of the state in the first part of the second article of the Labor Code of Ukraine, which are related to switchover to the market economy on obligations which are conditioned by the importance of innovative development of Ukraine. Thirdly, the Law of Ukraine «The professional development of workers» needs the conceptual update, in particular in part of fixing of concrete law mechanisms of co-operation between the government, the workers and employers and their associations, in the process of continuous studies of workers for the increase of the level of their professional capabilities.

Key words: professional development of workers, professional preparation, innovative development, legislation, employer, worker, establishment of education.

Огієнко І. В. Професійний розвиток працівників в контексті інноваційних змін суспільства. *Право та інноваційне суспільство*. 2021. № 2 (17). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2021/12/Ogienko17.pdf>.