

*Яворська Л. Б.,**аспірант кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка*

ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ПРАВОВІДНОСИН ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

Анотація. Беручи за основу класифікацію відносин професійного навчання, за якою вони діляться на двосторонні і тристоронні з огляду на склад їхніх учасників (суб'єктів), у статті досліджується юридична природа правовідносин професійного навчання. Проаналізовано положення нормативно-правових актів, якими здійснюється правове регулювання цих правовідносин, зроблено висновок про те, що правовідносини професійного навчання перебувають під впливом норм трудового та адміністративного права.

Ключові слова: правовідносини професійного навчання, класифікація відносин професійного навчання, трудові відносини, адміністративно-правові відносини.

Постановка проблеми. Актуальність дослідження правовідносин професійного навчання, зокрема, їх юридичної природи, зумовлена тим, що реформування вітчизняної системи освіти здійснюється з метою сприяння та забезпечення зайнятості населення. Реалізація цього завдання можлива лише за наявності відповідного рівня професійної кваліфікації громадян, яка дасть їм змогу бути конкурентоспроможними на ринку праці. Одним із засобів підвищення професійної кваліфікації громадян є професійне навчання.

Вагомий внесок у дослідження питання правовідносин професійного навчання свого часу зробили Р.І. Кондратьєв, П.Д. Пилипенко, Н.Б. Болотіна, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, А.Р. Мацюк, Н.М. Хуторян, В.С. Венедіктов, Г.І. Чанишева.

Водночас наукою трудового права не достатньо досліджено юридичну природу правовідносин професійного навчання.

Відносини професійного навчання є доволі багатограними, можуть регулюватись нормами, що належать до кількох галузей права. Тому для того, щоб дослідити юридичну природу правовідносин професійного навчання, варто з'ясувати, нормами якої галузі права вони врегульовані.

Мета статті – дослідити юридичну природу правовідносин професійного навчання та з'ясувати, нормами якої галузі права вони врегульовані.

Виклад основного матеріалу дослідження. Право як система норм, що характеризується єдністю, узгодженістю й диференціацією, передбачає згурпованість цих норм у відносно самостійні структурні утворення (інститути, галузі й підгалузі права). Основними критеріями поділу системи права на окремі самостійні галузі вважаються предмет правового регулювання, метод, принципи права, наявність системи законодавства, зацікавленість законодавця у виділенні окремої галузі [1].

Найнижчою ланкою в системі права є зазвичай правові норми. Оскільки саме норми формують структуру інститутів і галузей права, то очевидно, що в системі права неможливо віднайти норму права, яка б не належала до тієї чи іншої галузі права.

У зв'язку з цим кожна норма права має свою юридичну природу, завдяки якій проявляється її належність до певної галузі права.

Беручи до уваги те, що в основу поділу системи права на галузі покладено предмет правового регулювання (різновид суспільних відносин), неважко здогадатись, що юридична природа самих суспільних відносин має визначатись з огляду на норми права, якими забезпечується їх урегулювання. Як уже зазначалося, відносини професійного навчання є доволі багатограними та діляться на кілька видів. Тому не варто відкидати можливість їх урегулювання нормами, що належать до кількох галузей права.

Тобто, для того щоб дослідити юридичну природу правовідносин професійного навчання, потрібно насамперед з'ясувати, нормами якої галузі права вони врегульовані.

Для цього варто керуватись класифікацією відносин професійного навчання, за якою вони діляться на двосторонні і тристоронні з огляду на склад їхніх учасників (суб'єктів).

До тристоронніх відносин професійного навчання належать відносини професійного навчання працівників у спеціалізованих закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців. Суб'єктами цих відносин, як уже зазначалося, є працівник, роботодавець і навчальний заклад, у якому здійснюється навчання.

Відносини професійного навчання, які виникають під час скерування працівника до навчального закладу для отримання професійної освіти відповідного рівня, передбачають залучення його в адміністративно-правові відносини, стороною яких не є роботодавець.

Адміністративно-правовими є суспільні відносини у сфері державного управління, учасники яких є носіями прав і обов'язків, урегульованих нормами адміністративного права [2].

У випадку скерування працівника до навчального закладу право на професійне навчання пересікається з правом на професійну освіту саме в частині правомочностей, які спрямовані на отримання знань, умінь, навиків, присвоєння кваліфікації та констатацію досягнення певного рівня освіти.

Право на професійне навчання і право на професійну освіту є самостійними правами, які мають свою галузеву належність. Право на професійне навчання реалізується в межах трудових і безпосередньо пов'язаних із ними відносинах, а право на професійну освіту – у межах адміністративно-правових відносин.

Процес професійного навчання організовується навчальним закладом відповідно до чинних правових норм і перебуває поза сферою регулювання трудового права. Це зумовлено суміщенням однією особою двох правових статусів працівника та особи, яка навчається.

Однак не можна вважати, що роботодавець у цьому випадку повністю відсторонюється від професійної підготовки

працівника. Відповідно до Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, на роботодавця покладено обов'язки надати працівнику можливість суміщати роботу з навчанням, а також передбачено гарантії та компенсації для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Відносини між роботодавцем і працівником щодо навчання працівника в навчальному закладі оформляються шляхом укладення договору між ними щодо скерування працівника на навчання, а також договору між роботодавцем і адміністрацією навчального закладу.

Беручи до уваги законодавче регулювання цих відносин, можна зробити висновок, що відносини професійного навчання працівників у навчальному закладі належать до тих, що тісно пов'язані з трудовими. Адже саме вони забезпечують належне функціонування трудових відносин у майбутньому. Після закінчення навчання в освітньому закладі працівник зобов'язаний повернутися до виконання своєї трудової функції та виконувати покладені на нього обов'язки на основі набутих знань.

Натомість сам процес професійного навчання в навчальному закладі перебуває поза сферою регулювання норм трудового права.

Двосторонніми є відносини навчання працівників безпосередньо в роботодавця.

У КЗпП України обов'язок із проведення професійного навчання покладено саме на підприємства, установи та організації. Згідно зі ст. 201 КЗпП України, для професійної підготовки й підвищення кваліфікації працівників, особливо молодих, роботодавець організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи. Тобто, така форма професійного навчання передбачає здійснення підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників на виробництві [3].

Як зазначається в ч. 3 ст. 34 Закону України «Про зайнятість населення», підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг здійснюється шляхом забезпечення ефективного функціонування й розвитку системи професійного навчання працівників, сприяння в проведенні їх професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності й господарювання. Із цією метою роботодавець у порядку, передбаченому законодавством, колективним договором і угодами, періодично організовує для працівників професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації [4].

Основною підставою виникнення відносин професійного навчання безпосередньо в роботодавця є трудовий договір між працівником і роботодавцем, а додатково – укладання так званого «учнівського договору», згідно з яким роботодавець зобов'язується налагодити індивідуальне, бригадне чи курсове на навчання. Тобто, відносини, що виникають безпосередньо між роботодавцем і працівником у зв'язку з навчанням працівника, регулюються нормами трудового права.

Суб'єктами цих відносин є працівник і роботодавець, як це існує в індивідуально-трудовах правовідносинах.

Положення «Про професійне навчання працівників на виробництві», затверджене Наказом Міністерства праці та соціальної політики України й Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 р. № 127/151, передбачає, зокрема, такі види професійного навчання працівників на виробництві:

первинна професійна підготовка робітників; перепідготовка робітників; підвищення кваліфікації робітників; перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів і фахівців. Застосування конкретного виду професійного навчання залежить від кваліфікації працівника та потреб виробництва [5].

Якщо навчання проводиться силами самого роботодавця, тобто коли організація має у своїй структурі спеціальний освітній підрозділ або навчання проходить безпосередньо на робочому місці під керівництвом майстра чи наставника, ідеться не про реалізацію права на професійну освіту, а про відносини професійного навчання, які виникають безпосередньо між роботодавцем і працівником у зв'язку з навчанням останнього та регулюються нормами трудового права.

Важливою для з'ясування є також юридична природа відносин професійного навчання безробітних.

У юридичній літературі зазвичай виділяють такі підстави для проходження професійного навчання за сприяння Державної служби зайнятості: неможливість підібрати підходящу роботу через відсутність у громадянина необхідної професійної кваліфікації; необхідність змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає професійним навикам громадянина; втрата здатності виконання роботи за попередньою професією; пошук роботи вперше й відсутність професії (спеціальності) [6].

Відповідно до Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних від 31 травня 2013 р. № 318/655, професійне навчання безробітних організовується на договірних засадах із навчальним закладом (договір про професійне навчання безробітних у навчальному закладі); із безробітним (договір про професійне навчання безробітного); із роботодавцем (договір про організацію професійного навчання безробітних на замовлення роботодавця); із безробітним і роботодавцем (договір про професійне навчання безробітного у роботодавця) [7].

З огляду на наведене законодавче положення можна вважати, що відносини професійного навчання безробітних виникають на підставі укладання трьох окремих договорів, які в сукупності забезпечують регулювання цих відносин.

У випадку скерування безробітної особи на навчання до професійно-технічного або вищого навчального закладу, у тому числі й належного Державній службі зайнятості України, відносини будуть регулюватися нормами адміністративного права.

Якщо ж навчання здійснюватиметься на підприємстві, в установі чи організації або безпосередньо в роботодавця, то всі відносини, які виникатимуть між роботодавцем і працівником у зв'язку з навчанням, регулюватимуться нормами трудового права, за юридичною природою належатимуть до тісно пов'язаних із трудовими.

Не менш оригінальною є юридична природа щодо стажування державних службовців, яким, за визначенням Закону України «Про державну службу», створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно [8].

Програмою кадрового забезпечення державної служби, яка затверджена Указом Президента України, визначено, що державна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців повинна забезпечуватись такими складовими: системою органів, що здійснюють управління підготовкою, перепідготовкою та підвищенням

кваліфікації державних службовців; наявністю освітньо-професійних програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців; існуванням акредитованих навчальних закладів, інститутів і центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації, які реалізують зазначені програми [9].

Центральне місце й провідна роль серед навчальних закладів, що здійснюють управління підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації державних службовців, належить Національній академії державного управління при Президентові України.

До її структури входять регіональні інститути державного управління, Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів, інші структурні підрозділи, створені відповідно до законодавства [10].

Підвищенням кваліфікації державних службовців займаються також міські, обласні центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій [11].

Ще однією складовою системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є освітньо-професійні програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Найбільш цілісно вимоги до цієї складової закріплено в Комплексній програмі підготовки державних службовців.

Так, освітньо-професійні й професійні програми підвищення кваліфікації спрямовані на забезпечення багатопрофільного професійного навчання та підготовку висококваліфікованих державних службовців.

Остання складовою системи професійного навчання державних службовців – це органи, що здійснюють управління системою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації цієї категорії працівників.

Вимоги до змісту підготовки фахівців щодо професійної діяльності в державному управлінні визначаються Голодержслужбою за участю Національної академії державного управління при Президентові України та інших державних замовників цього навчання [12].

Відносини стажування державних службовців – це відносини, тісно пов'язані з трудовими. Після закінчення стажування працівник зобов'язаний повернутися до виконання своєї трудової функції та виконувати її на основі набутих знань.

Однак сам процес стажування не регулюється нормами трудового права, адже організується державними органами відповідно до норм адміністративного права, і суб'єкти цих стосунків перебувають у адміністративних правовідносинах.

Юридична природа правовідносин стажування наукових і науково-педагогічних працівників, яка здійснюється з метою вдосконалення професійної підготовки особи шляхом поглиблення та розширення її професійних знань, умінь і навичок, набуття особою досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності, теж не є однорідною.

Як зазначається в літературі, стажування наукових і науково-педагогічних працівників як одна з форм їх професійного вдосконалення здійснюється в університетах, наукових установах Національної академії педагогічних наук України, а також в академіях та інститутах післядипломної педагогічної освіти [13].

Однак воно може відбуватись також у вищому навчальному закладі, у якому вони працюють.

Стажування працівників здійснюється за навчальними планами й програмами, розробленими предметними (цикловими) комісіями, кафедрами, іншими структурними підрозділами, ухваленими педагогічними (вченими) радами та затвердженими керівниками закладів. Якщо навчання здійснюється в організаціях і на підприємствах, навчальні плани та програми визначаються договором між закладом-замовником і закладом-виконавцем. Строк стажування працівників визначається закладом-замовником з урахуванням обсягу годин навчальної програми, її мети й завдання за погодженням із керівником закладу-виконавця і становить не більше ніж 32 національні кредити (48 кредитів ECTS) [14].

Педагогові, який проходить стажування в університеті чи науковій установі, відповідно до теми його стажування призначається консультант із провідних фахівців навчального закладу. Консультант забезпечує необхідні умови для проходження стажування, спільно з викладачем-стажером уточнює індивідуальний план роботи, контролює виконання плану стажування, бере участь у підведенні підсумків цієї форми підготовки кадрів [13].

Відносини стажування наукових і науково-педагогічних працівників – це відносини, тісно пов'язані із трудовими. Працівник у процесі стажування набуває знань, умінь, навичок, необхідних для подальшої науково-дослідницької діяльності, а також вивчає передовий досвід для виконання обов'язків обійманої ним чи вищої посади. Після закінчення стажування він зобов'язаний повернутися до виконання своїх трудових обов'язків.

Сама процедура стажування наукових і науково-педагогічних працівників не регулюється нормами трудового права, адже організується навчальними закладами відповідно до норм адміністративного права, а суб'єкти цих стосунків перебувають у адміністративно-правових відносинах у сфері вищої освіти.

Висновки. Отже, проаналізувавши правовідносини професійного навчання, можна констатувати, що вони перебувають під впливом норм трудового та адміністративного права.

Крім того, досліджуючи юридичну природу цих правовідносин, варто пам'ятати про те, що право на професійне навчання пересікається із правом на професійну освіту. Право на професійне навчання реалізується в межах трудових і безпосередньо пов'язаних із ними відносинах, а право на професійну освіту – у межах адміністративно-правових відносин.

Література:

1. Трудове право України: Академічний курс : [підруч. для студ. юрид. спец. виш. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий дім «ІнЮре», 2014. – 552 с.
2. Адміністративне право України : [підручник] / [Ю.П. Битяк, В.М. Гаращук, О.В. Дяченко та ін.] ; за ред. Ю.П. Битяка. – К. : Юрінком Інтер, 2005. – 544 с.
3. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI (редакція станом на 10.07.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
5. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26.05.2001 № 127/151 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>.
6. Басай О.В. Правове забезпечення соціального захисту безробітних в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 /

- О.В. Басай [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.disserscat.com/>.
7. Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти України від 19.06.2013 № 1029/23561 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13>.
 8. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII (набирає чинності з 01.05.2016р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
 9. Комплексна програма підготовки державних службовців : Указ Президента України від 09.11.2000 № 1212/2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
 10. Положення про Національну академію : Указ Президента України від 21.09.2001 № 850 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>.
 11. Про центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2004 № 1681 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>.
 12. Скороход Н.М. Нормативно-правові засади функціонування системи професійного навчання державних службовців в Україні / Н.М. Скороход [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2007-1-2/doc/3/08.pdf>.
 13. Мирончук Н.М. Стажування як форма підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників / Н.М. Мирончук // Андрагогічний вісник. – 2013. – № 4. – С. 64–69.
 14. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів : Постанова Кабінету Міністрів України від 24.01.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13>.

Яворская Л. Б. Юридическая природа правоотношений профессионального обучения

Аннотация. Основываясь на классификации отношений профессионального обучения, по которой они делятся на двухсторонние и трехсторонние, учитывая состав их участников (субъектов), в статье исследуется юридическая природа правоотношений профессионального обучения. На основании анализа положений нормативно-правовых актов, которыми осуществляется правовое регулирование данных правоотношений, сделан вывод о том, что правоотношения профессионального обучения находятся под влиянием норм трудового и административного права.

Ключевые слова: правоотношения профессионального обучения, классификация отношений профессионального обучения, трудовые отношения, административно-правовые отношения.

Yavorska L. Juridical nature of legal relations of professional training

Summary. The article researches juridical nature of legal relations of professional training which is based on the classification of professional training relations under which they are divided into bilateral and tripartite according to the composition of their participants. Besides, provisions of normative legal acts, which regulate these relations, are also analyzed. It was concluded that that legal relations of professional training are influenced by the norms of labour and administrative law.

Key words: legal relations of professional training, classification of professional training relations, labour relations, administrative relations.

ЦИВІЛЬНЕ
ТА ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО І ПРОЦЕС
