



СУЩНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ В УКРАИНЕ

Светлана БИЛОУС,

аспирант кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права Харьковского национального педагогического университета имени Григория Сковороды

Summary

The article deals with the legal nature of the relationship of training in the workplace. The analysis of modern legislation on the subject in question and fundamental scientific positions. Rightly, that the training for the worker – a professional growth for the employer – is the growth of labour productivity, production rates, improving product quality, reducing injury to the state – is the growth of competitiveness of products or the provision of services in the domestic and foreign markets. Since a long time training in Ukraine was not geared to the needs of employers is necessary to improve the system of professional development work, bringing it into line with today's requirements, gain public support.

Key words: professional education, training system, employment contract with the condition of apprenticeship training, retraining and advanced training.

Аннотация

Статья посвящена исследованию отношений профессиональной подготовки кадров на производстве. Проведен анализ современного законодательства по исследуемой теме и основных научных позиций. Обосновано, что профессиональная подготовка для работника – это профессиональный рост, для работодателя – это рост производительности труда, норм выработки, повышение качества продукции, снижение уровня травматизма, для государства – это рост конкурентоспособности продукции или предоставления услуг на внутреннем и внешнем рынках. Так как долгое время профессиональная подготовка в Украине не была ориентирована на потребности работодателей, необходимым является совершенствование системы профессионального развития рабочих, приведения ее в соответствие с требованиями сегодняшнего дня, усиление государственной поддержки.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, система подготовки кадров, трудовой договор с условием о прохождении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Постановка проблемы. На современном этапе развития производства потребность в высококвалифицированных работниках приобретает особое значение. Это требует не только приведение системы подготовки кадров в соответствие с потребностями экономики страны, но и совершенствование форм стимулирования граждан к овладению рабочими профессиями. По этому поводу А.С. Пашков в свое время писал, что человек всегда был и остается главным фактором производства. Никакие изменения в технике или технологии производства не могут уменьшить значение людей, обесценить их труд и опыт, вытеснить человека из сферы производства [1, с. 124-124].

Одной из форм реализации вышеуказанных задач является ученичество.

Как способ передачи профессиональных знаний и умений в процессе трудовой деятельности ученичество берет свое начало еще в Древнем мире, оно было распространенным явлением, хотя и не имело правовой регламентации. Еще Л.С. Таль отметил тот факт, что в 14 в. есть упоминания в источниках о ремесленниках – работниках. Таким об-

разом, ученичество стало не только основой трудовых знаний и навыков, но и оказало огромное влияние на всю систему промышленного производства, которое формировалось. Ее первые предприятия имели свои корни в семейно-патриархальном союзе, в который входили и ученики [2, с. 3-4]. С течением времени отношения между мастером и учеником менялись и приобретали правовую форму. Н.Г. Александров обращает внимание на то, что правоотношения между мастером и учеником являются исторически первой правовой формой общественно-трудовых отношений [3, с. 25-26].

Целью и задачей статьи является исследовать сущность профессиональной подготовки рабочих и показать, что профессиональная подготовка в современных условиях предполагает способность работника не к произвольному выполнению профессиональных функций, а способность быстро осваивать новые условия труда, новую технику, то есть проявлять мобильность.

Состояние исследования. Исследованием отдельных вопросов правового регулирования системы ученичества как одной из форм профессиональной подготовки занима-

лись такие ученые: А.С. Пашков, И.Я. Киселев, Л. Таль, Н.Г. Александров, А.В. Смирнов, Н.Б. Болотина и другие.

Изложение основного материала. Относительно современного состояния правового регулирования профессиональной подготовки, необходимо обратить внимание на международно-правовые стандарты профессиональной подготовки, которые содержатся в Конвенции МОТ № 142 и Рекомендации № 150 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития человеческих ресурсов». Национальное законодательство в регулировании отношений профессионального обучения, в частности на производстве, динамично развивается. Большим шагом было принятие 12 января 2012 Закона Украины «О профессиональном развитии работников», Закона Украины «О занятости населения» от 05.07.2012 года, который вступил в силу с 01.01.2013 года.

Профессиональное обучение работников – это процесс целенаправленного формирования у работников специальных знаний, развитие необходимых навыков и умений, позволяющих повышать производи-



тельность труда, максимально качественно выполнять функциональные обязанности, осваивать новые виды профессиональной деятельности, включает первичную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с потребностями производства [10]. Главной целью профессионального обучения является подготовка работника к профессиональной деятельности в соответствии с его способностями и призваний, что обеспечит соответствующий уровень квалификации и конкурентоспособность работника.

Анализируя законодательство, необходимо подчеркнуть, что система профессионального обучения, согласно ч. 2 ст. 34 Закона Украины «О занятости населения», включает:

1) лиц, проходящих первичную профессиональную подготовку в учебных заведениях и других учреждениях, осуществляющих или обеспечивающих подготовку квалифицированных рабочих и специалистов;

2) работников, проходящих первичную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в течение трудовой деятельности;

3) безработных, ищущих работу и требующих первичной профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации [4].

Согласно п. 7 ст. 41 Закона Украины «Об образовании» и ч. 2 ст. 3 Закона Украины «О профессионально-техническом образовании» граждане могут получить профессию, повысить квалификацию, пройти переподготовку непосредственно на производстве [5]. В ч. 1, 2 ст. 6 Закона Украины «О профессиональном развитии работников» указано, что организация профессионального обучения работников осуществляется работодателями с учетом собственной хозяйственной потребности или иной деятельности, в соответствии с требованиями законодательства [6].

Отношения, возникающие в процессе производственного обучения, регулируются трудовым законодательством, входящим в предмет трудового права, и имеют свою специфику. Для прохождения курса

обучения и для реализации права на профессиональную подготовку необходимо заключение между работодателем и работником договора, который в науке трудового права получил название «ученический договор».

В действующем Кодексе законов о труде понятие такого договора отсутствует, а в науке трудового права встречается несколько позиций, касающихся правовой природы отношений, возникающих при заключении ученического договора. Первой позиции придерживались А.Е. Пашерник, Н.Г. Александров, Ю.П. Орловский, В. Догадов, определяя ученический договор как вид трудового договора, по которому работник, выполняя свои основные трудовые обязанности, принимает на себя еще и обязанность овладеть определенной специальностью в процессе выполнения трудовой функции в течение определенного срока. По этому поводу своеобразную точку зрения имеет К.М. Варшавский. Он считал, что при ученичестве основные обязанности сторон по трудовому договору – обеспечение рабочей силой и выплата вознаграждения, которая усложнена еще и обязанностью работодателя научить рабочей профессии [7, с. 141].

Также существует и противоположная точка зрения таких ученых: А.С. Пашкова, А.В. Смирнова, которая базируется на том, что ученический договор является самостоятельным договором, а отношения ученичества составляют отдельную группу общественных отношений, регулируемых трудовым правом. По мнению О.С. Пашкова, ученические правоотношения содержат в себе элементы трудовых, и с накоплением знаний начинают доминировать элементы последних. Юридическим фактором, при котором с ученических возникают трудовые правоотношения, является получение квалификации и переход на самостоятельную работу по полученной специальности [1, с. 124-125].

О.В. Смирнов свою позицию обосновывает тем, что обязанности ученика значительно отличаются от обязанностей работника, а ученический договор является формой реализа-

ции права на образование и поэтому не может вызвать к жизни трудовые правоотношения [8, с. 209].

На мой взгляд, отношения профессиональной подготовки кадров на производстве имеют двойную сущность, поскольку в них сочетается труд и обучение. Работник, реализуя право на образование, которое направлено на полное и всестороннее развитие возможностей, реализует право на труд. Поэтому считаю, что связь ученических отношений с трудовыми очевидна и обусловлена тем, что: 1) на работников в период обучения распространяется трудовое законодательство, 2) лицо, проходящее обучение на производстве, зачисляется в штат и входит в трудовой коллектив, 3) обучение проходит в процессе выполнения трудовой функции, 4) за выполненную в процессе обучения работу работник получает вознаграждение в виде заработной платы, хотя она и не зависит от количества и качества затраченных усилий, 5) в процессе обучения работники подчинены внутреннему трудовому распорядку.

Выводы. Таким образом, относительно подготовки кадров на производстве, обязанность работника, который проходит обучение, – овладеть определенной специальностью, подчиняясь при этом правилам внутреннего распорядка, а обязанность работодателя – обеспечить обучение, организовать его, оплачивать время обучения в установленном размере, обеспечить работой, соблюдать трудовое законодательство.

Законодательство в сфере профессиональной подготовки на производстве стремительно развивается, но еще много важных вопросов остаются без правовой регламентации. Закрепление на законодательном уровне положений о профессиональной подготовке работников обеспечит стимулирование граждан к овладению рабочими профессиями, что, в свою очередь, повысит занятость населения.

Список использованной литературы:

1. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения ка-



дров (некоторые вопросы теории и практики). Л., 1966., с. 124-125.

2. Таль Л.С. Очерки промышленного права. М. 1916, с. 3-4.

3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение М. 1948 г., с. 25-26.

4. Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року, Офіційний вісник України від 09.11. 2012, № 83.

5. Закон України «Про освіту» від 23 травня 1991 року № 1060-ХІІ. 1991 р., № 34, стаття 451.

6. Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року, Офіційний вісник України від 19.03.1998 р., № 9, стор. 3, стаття 319, код акту 4931/199.

7. Варшавський К.М. Практический словарь по трудовому праву. М. 1927, с. 141.

8. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР.М :Юрид. лит., 1964-209с.

9. Орловский Ю.П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. М., 1966.

10. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року, Офіційний вісник України від 17.02.2012, № 11, стор. 12, стаття 395, код акту 60334/2012.

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ ИМИДЖА СУДЕБНОЙ ВЛАСТИ В УКРАИНЕ

Михаил БУРБЫКА,

доктор юридических наук, доцент,
заведующий кафедры права Сумского государственного университета

Summary

Each kind of professional activities has its own ethical norms and principles, according to which employees who perform the same or similar in its essence professional duties, co-operate in certain groups, social groups to achieve certain goals, develop specific traditions, support corporate interests and image of the group and organization. The article analyzes those causes, that negatively affect the image of judicial system in Ukraine in general and individual judges, whose profession is public in its nature and whose activities must correspond to the image of state authority. The article also deals with the factors that affect improving of the image of state authority, the image of judicial power, influencing factors.

Key words: image, image of state authority, image of judicial power, influencing factors.

Аннотация

Каждый вид профессиональной деятельности имеет свои этические нормы и принципы, в соответствии с которым работники, которые выполняют одинаковые или близкие по своей сути профессиональные обязанности, объединяются в определенные коллективы, социальные группы для достижения определенной цели, вырабатывают специфические традиции, поддерживают корпоративные интересы группы, коллектива, организации, имидж.

В данной статье рассматриваются причины, которые негативно влияют на имидж судебной системы в Украине в целом и судей в отдельности, профессия которых носит государственный характер и деятельность которых должна соответствовать имиджу государственного органа.

В статье рассматриваются также факторы, которые воздействуют на повышение имиджа государственного органа, имидж судебной власти, факторы воздействия.

Ключевые слова: имидж, имидж государственного органа, имидж судебной власти, факторы воздействия.

Динамические преобразования в политической и социально-культурной среде, которые сегодня происходят в Украине, массовая переоценка ценностей, уменьшение доверия населения к власти, в том числе и судебной, и повышение социальной напряженности – все это требует пересмотра существующих стереотипов на процесс формирования имиджа органов судебной власти в целом и судей отдельно. Ведь именно от имиджа этих властных институтов зависит повышение уровня эффективности деятельности органов судебной власти. Кроме того, имидж института судебной власти и судей, который воспринимается и запоминается населением, может способствовать смягчению противоречий между представлением населения об этом институте и его реальным положением. Формирование позитивного имиджа судебной власти должно быть результатом целенаправленных действий государственных органов, гражданских институтов, направленных на повышение эффективности функционирования судебной

власти, а также внедрение ее прозрачности и открытости. Таким образом, повышение имиджа судебной власти должно способствовать установлению принципов законности, открытости и демократичности правосудия в государстве.

Постановка проблемы. В связи с тем, что от имиджа органов государственной власти и судебных органов зависит повышение уровня эффективности деятельности органов судебной власти, возникает проблема в определении и характеристике факторов, которые воздействовали бы на повышение имиджа судебной власти.

Целью статьи является определение факторов, влияющих на повышение имиджа судебной власти в Украине в целом и судей непосредственно. Для достижения поставленной цели выделены следующие задачи: выяснить сущность понятий «имидж», «имидж государственного органа», «имидж судебной власти», а также охарактеризовать влияние каждого фактора на имидж института судебной власти.