

ПАРІНОВА А. О.,
здобувачка кафедри правознавства
(Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736-2019-5-1-26>

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ОСІБ, ЯКІ НАВЧАЮТЬСЯ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

У статті висвітлено особливості трудових відносин осіб, які навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Розглянуто питання сучасного стану трудового потенціалу в Україні та окреслено проблеми його розвитку. Проаналізовано ефективність реформи професійної (професійно-технічної) освіти в аспекті можливості вступу у трудові відносини здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти.

Автор, дослідивши Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту, зробив висновок, що можна говорити про незадовільний сучасний стан нормативного регулювання трудових відносин здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти. Зроблено висновок, що у нормативній базі, якою врегульовано проходження виробничої практики (виробничого навчання) учнями (слухачами) закладів професійної (професійно-технічної) освіти на базі установ, трапляються терміни, які вживаються виключно під час виникнення трудових відносин.

Під час дослідження характеру виробничої практики здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти визначено, що виробнича практика (виробниче навчання) учнів (слухачів) закладів професійної (професійно-технічної) освіти є частиною навчально-виробничого процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Окрім того, зроблено висновок, що між учнями (слухачами) закладів професійної (професійно-технічної) освіти під час проходження виробничої практики (виробничого навчання) і установою (організацією) – базою практики трудові відносини не виникають.

Автором зроблено висновок, що розвиток професійної (професійно-технічної) освіти є одним із важливих кроків для підготовки молодих спеціалістів до самостійної трудової діяльності, які стануть запорукою розвитку трудового потенціалу України. Наголошується на необхідності вдосконалення нормативного регулювання трудових відносин саме осіб, які навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) освіти, оскільки його відсутність породжує зловживання з боку роботодавців. Також наголошується, що здобувач професійної (професійно-технічної) освіти має бути орієнтованим на вступ у трудові відносини ще під час здобуття освіти з метою здобуття практичних навичок і реалізації свого права на працю.

Ключові слова: здобувач професійної (професійно-технічної) освіти, трудовий потенціал, трудовий договір, учень, слухач, заклад професійної (професійно-технічної) освіти.

The article has special features of employment, as well as in the mortgages of professional (professional and technical) sanctify. The nutrition of the right now will become the labor potential in Ukraine and the growing problems of its development. The effectiveness of the reform of professional (professional-technical) reforms has been analyzed.



The author has updated the Law of Ukraine “On Professionals (Professionals and Technicians), Developing and Sowing Your Shawls. You can talk about the unfortunate current standard regulatory labor market for professionals and professions.” The bench has been broken, which is at the normative basis, such as the regulation of virological practice (virologic practice) by students (listeners) of laying down professional (vocational and technical) lessons, it is necessary to regulate the practice, to communicate with them.

In line with the nature of the practice of virological practice, professional (vocational and technical) practice has been recognized, the practice of virology (virological practice) of learning (rumor) technical and vocational education The surroundings are surrounded by gadgets, which include students (rumors) laying down professional proficiently and technically teach the hour of completing viral practice (virological practice) and the basis (organization) of basic work practice.

The author has tested the gown, which provides professional (professional-technical) development with one important part for training young specialists to self-employed work, so that they can become constipated in developing labor potential. To be careful about the necessary regulatory regulation of labor and social issues, to rely on professional mortgages (professional-technical) to insist on, the frailty of the other side of the labor process. Also, give yourself a shit about how to get a professional (professional-technical) boot and get an opportunity to enter a workplace with a lesson and a half hour to get healthy, by using practical practice and real rights.

Key words: *health professional (professional and technical) education, labor potential, labor agreement, student, listener, mortgage professional (professional and technical) education.*

Вступ. На кожному етапі історичного розвитку постають нові завдання в підготовці молодого покоління до самостійної трудової діяльності. У 1991 році в Україні було розроблено Концепцію розвитку професійної освіти, яку затвердили НАН України, Міністерство народної освіти та Міністерство праці. Ідеї, покладені в основу цієї концепції, було використано під час розроблення Державної програми «Освіта» (Україна XXI століття), а також проекту Закону «Про професійно-технічну освіту», ухваленого в 1998 році. Однак вказаний Закон не дає відповіді на питання правового регулювання трудових відносин осіб, які навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Серед науковців порушене питання досліджувалось у роботах Ю.М. Гришиної (Щотової), О.С. Реус, О.М. Ярошенка та інших учених, але було висвітлено опосередковано.

Постановка завдання. Метою статті є розглянути особливості трудових відносин осіб, які здобувають освіту в закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Результати дослідження. Всім нам відомо, що важливою передумовою економічного, інтелектуального, культурного, політичного розвитку будь-якої країни є її трудовий потенціал як один з основних складників фундаменту, на якому тримається суспільство. В Україні офіційного визнання термін «трудовий потенціал» набув у 1999 році з виданням Указу Президента «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» [1]. Згідно з цим нормативно-правовим актом, трудовий потенціал визначається сукупною чисельністю громадян працездатного віку, які за певних ознак (стану здоров'я, психологічних особливостей, освітнього, фахового та інтелектуального рівнів, соціально-етнічного менталітету) здатні і мають намір продавати трудову діяльність. Сьогодні ситуація в сфері реалізації трудового потенціалу України залишається досить складною. Протягом затяжного трансформаційного періоду відбулися знецінення і поступова деградація трудових ресурсів.

Сучасність стану трудового потенціалу України окреслено низкою таких проблем:

– зростання дефіциту робітничих кадрів на ринку праці України та низька соціально-економічна мотивація суспільства до здобуття професійних кваліфікацій;



- втрата привабливості та престижності професійної (професійно-технічної) освіти, збільшення частки молоді, яка намагається здобувати вищу освіту, зокрема, за кордоном;
- тенденція до погіршення показників України у міжнародних обстеженнях конкурентоспроможності та інноваційної привабливості, що впливає на економічний розвиток України;
- зниження соціального статусу педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти;
- невідповідність змісту освіти та методики викладання вимогам сучасного ринку праці та потребам особи;
- застаріла матеріально-технічна база закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Виконавча гілка влади визначає, що для прогресивного розвитку національної економіки та подальшої розбудови країни необхідно вирішувати складну ситуацію, яка склалася в сфері реалізації українського трудового потенціалу. Тому Міністерством освіти і науки України було розроблено Концепцію реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року (далі – Концепція), яка було схвалена Урядом 12 червня 2019 року.

Факторами, які зумовлюють зазначені вище проблеми, Концепція називає такі:

- централізована та бюрократизована система управління у сфері професійної (професійно-технічної) освіти;
- недостатній обсяг фінансування професійної (професійно-технічної) освіти;
- низький рівень оплати праці педагогічних та інших працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти;
- недостатня співпраця закладів професійної (професійно-технічної) освіти з роботодавцями та бізнес-партнерами;
- відсутність даних про стан ринку праці;
- недосконалість системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування молоді і дорослих [2].

З метою задоволення потреб ринку праці, суспільства і держави у кваліфікованих кадрах здійснюється реформа професійної (професійно-технічної) освіти, яка сприятиме економічному розвитку і зростанню конкурентоспроможності України. Однак ми хочемо зауважити, що в межах цієї реформи має відбуватися і вдосконалення правового регулювання трудових відносин осіб, які навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗПТО), оскільки це є невіддільною частиною зростання привабливості професійної (професійно-технічної) освіти, підвищення її конкурентоспроможності та якості відповідно до міжнародних стандартів, а також сталого розвитку національної економіки та суспільства.

Водночас ми можемо говорити про незадовільний сучасний стан нормативного регулювання трудових відносин здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти. Тож спробуємо дослідити особливості трудових відносин вказаної категорії працівників.

Стаття 3 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» дає таке визначення цього виду освіти: професійна (професійно-технічна) освіта є складником системи освіти України. Професійна (професійно-технічна) освіта є комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури. Професійна (професійно-технічна) освіта здобувається в закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Частина друга вказаної статті говорить, що професійне (професійно-технічне) навчання – складник професійної (професійно-технічної) освіти. Професійне (професійно-технічне) навчання передбачає формування і розвиток професійних компетентностей особи, необхідних для професійної діяльності за певною професією у відповідній галузі,



забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці та мобільності, перспектив її кар'єрного зростання впродовж життя [3].

Окрім згадуваної в першому розділі нашої дисертації статті 38 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», Закон не надає більше відповідей щодо процедури та особливостей регулювання трудових відносин осіб, які навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Однак на практиці постає питання, чи вважаються відносини, які виникають між учнями, слухачами, що навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) освіти, та установою, підприємством, де вони проходять виробничу практику, трудовими? У нормативній базі, якою врегульовано проходження виробничої практики (виробничого навчання) учнями (слухачами) закладів професійної (професійно-технічної) освіти на базі установ, трапляються терміни, які вживаються виключно під час виникнення трудових відносин.

Наприклад, частина дев'ята статті 50 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» говорить, що 50% заробітної плати за виробниче навчання і виробничу практику здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти направляється на рахунок закладу освіти для здійснення його статутної діяльності, зміцнення навчально-матеріальної бази, на соціальний захист здобувачів освіти, проведення культурно-масової і фізкультурно-спортивної роботи [3].

У свою чергу, пункт 17 Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами закладів професійної (професійно-технічної) освіти виробничого навчання та виробничої практики, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 1999 року № 992 (далі – Порядок), містить таке положення: за фактично виконаний обсяг робіт учнями, слухачами за період виробничого навчання та виробничої практики, відповідно до виробничих завдань, підприємство нараховує їм заробітну плату згідно з установленними системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок. Нараховані учням, слухачам кошти переказуються для виплати на рахунок закладу професійної (професійно-технічної) освіти або виплачуються їм безпосередньо підприємством не пізніше п'яти днів після виплати заробітної плати працівникам підприємства.

Пункт 18 Порядку містить таку термінологію трудових відносин: 50% заробітної плати, нарахованої за час виробничого навчання і виробничої практики учням закладів професійної (професійно-технічної) освіти, може бути спрямовано на рахунок закладу освіти для провадження його статутної діяльності, зміцнення навчально-матеріальної бази, на соціальний захист учнів, проведення культурно-масової і фізкультурно-спортивної роботи, з яких не більш як 15% коштів може бути спрямовано на преміювання майстрів виробничого навчання, педагогів професійного навчання за безпосередню підготовку учнів, якісню організацію та виконання освітніх програм із виробничого навчання на підприємстві і виробничої практики відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи [4].

Також і Наказ Міністерства освіти і науки України від 30 травня 2006 року № 419 «Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах» у пункті 3.10 вказує про таке: за виконані роботи учнями під час виробничого навчання чи виробничої практики юридичні та фізичні особи незалежно від форм власності здійснюють оплату праці відповідно до укладених із закладом професійної (професійно-технічної) освіти договорів про навчально-виробничу практику за фактично виконаний обсяг робіт. Нараховані учням кошти перераховуються на розрахунковий рахунок закладу професійної (професійно-технічної) освіти у встановленому порядку з метою виплати їм 50% заробітної плати за проходження виробничого навчання та виробничої практики. Інші 50% заробітної плати, нарахованої за час виробничого навчання і виробничої практики учням закладу професійної (професійно-технічної) освіти, використовуються навчальним закладом для здійснення його статутної діяльності, зміцнення навчально-матеріальної бази, на соціальний захист учнів, проведення культурно-масової і фізкультурно-спортивної роботи.



Для однакового термінологічного розуміння відразу зазначимо, яка різниця між учнями та слухачами. Зокрема, відповідно до частини другої статті 36 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» учень закладу професійної (професійно-технічної) освіти – це випускник закладу загальної середньої освіти II–III ступенів, зарахований до закладу професійної (професійно-технічної) освіти на навчання за програмами первинної професійної підготовки. А слухач закладу професійної (професійно-технічної) освіти – це особа, зарахована до закладу професійної (професійно-технічної) освіти на навчання за програмами професійного (професійно-технічного) навчання, зокрема перепідготовки чи підвищення кваліфікації (частина третя статті 36 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту»). Однак теоретично і учень, і слухач відповідно до статті 188 Кодексу законів про працю України можуть реалізовувати своє право на працю через вступ у трудові відносини.

З метою остаточної відповіді щодо виникнення трудових відносин між учнями або слухачами під час проходження виробничої практики (виробничого навчання) дослідимо характер самої виробничої практики.

По-перше, відповідно до частини третьої статті 29 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» здобувачі освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти під час виробничого навчання і виробничої практики на виробництві виконують роботи відповідно до навчальних планів і програм. А пункт 5 Порядку говорить, що виробниче навчання та виробнича практика учнів, слухачів організуються і проводяться відповідно до Положення про організацію навчально-виробничого процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти, Положення про навчання неповнолітніх професій, пов'язаних із важкими роботами і роботами зі шкідливими або небезпечними умовами праці, та інших нормативно-правових актів у галузі професійної (професійно-технічної) освіти, що затверджуються в установленому порядку.

Отже, ми робимо висновок, що виробнича практика (виробниче навчання) учнів (слухачів) закладу професійної (професійно-технічної) освіти є частиною навчально-виробничого процесу в закладі професійної (професійно-технічної) освіти.

По-друге, для проходження учнями (слухачами) закладу професійної (професійно-технічної) освіти виробничої практики (виробничого навчання) відповідно до статті 29 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» між закладом професійної (професійно-технічної) освіти та установою, де можливе проходження такої практики, укладається окремий договір про навчально-виробничу практику. Згідно з пунктом 8 Порядку заклад професійної (професійно-технічної) освіти та підприємство, що надає робочі місця або навчально-виробничі ділянки, не пізніше двох тижнів до початку виробничого навчання та виробничої практики зобов'язані укласти на основі типового договору, що додається, договір про навчально-виробничу практику. У договорі зазначається кількість учнів, слухачів за професіями, спеціальностями та спеціалізаціями, терміни, умови і порядок проведення виробничого навчання та виробничої практики, забезпечення відповідних умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог, інші взаємні зобов'язання сторін і термін дії договору.

Водночас ми маємо зауважити, що ані Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», ані Порядок не регламентують і не передбачають укладання окремого договору (зокрема, трудового) з учнем (слухачем) закладу професійної (професійно-технічної) освіти під час проходження ним виробничої практики (виробничого навчання) в установі. На нашу думку, це є серйозною перепорою для реалізації учнями (слухачами) закладу професійної (професійно-технічної) освіти свого права на працю, адже за своїм трудо-правовим статусом здобувачі професійної (професійно-технічної) освіти можуть вступати у трудові відносини. А відсутність нормативного врегулювання трудових відносин із такими працівниками може призводити на практиці до зловживання їхніми правами з боку роботодавців.

Тому ми пропонуємо доповнити статтю 37 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» такою новою частиною: «... можуть реалізовувати своє право на



працю шляхом укладання трудового договору», а статтю 29 такою новою частиною: «Підприємства, установи, організації незалежно від форм власності за результатами виробничої практики (виробничого навчання) можуть укладати трудові договори з учнями (слухачами) з метою прийняття на роботу та професійної реалізації особи, не порушуючи процесу навчання, виконуючи при цьому особою свою трудову функцію у вільний від навчання час».

По-третє, відповідно до пункту 7 Порядку учні, слухачі закладів професійної (професійно-технічної) освіти на час виробничого навчання та виробничої практики до складу (списку) і штатного розпису працівників підприємства не включаються.

По-четверте, тривалість роботи учнів (слухачів) закладу професійної (професійно-технічної) освіти повинна відповідати часу, визначеному робочими навчальними планами, програмами, і не перевищувати тривалості робочого часу, встановленого законодавством для відповідної категорії працівників.

Отже, дослідивши характер виробничої практики (виробничого навчання), можна зробити висновок, що між учнями (слухачами) закладу професійної (професійно-технічної) освіти під час проходження виробничої практики (виробничого навчання) і установою (організацією) – базою практики трудові відносини не виникають.

Такої ж позиції притримується Міністерство соціальної політики України, вказуючи у своєму листі від 20 серпня 2012 року № 107/021/150-12, що з огляду на те, що зазначені відносини не є трудовими, а трактуються як навчально-виробничий процес, то необхідності в укладанні строкових трудових договорів на період проходження виробничої практики немає.

Висновки. Отже, розвиток професійної (професійно-технічної) освіти є одним із важливих кроків для підготовки молодих спеціалістів до самостійної трудової діяльності, які стануть запорукою розвитку трудового потенціалу України. Водночас слід наголосити на необхідності вдосконалення нормативного регулювання трудових відносин саме осіб, які навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) освіти, оскільки його відсутність породжує зловживання з боку роботодавців. Також вважаємо, що здобувач професійної (професійно-технічної) освіти має бути орієнтованим на вступ у трудові відносини ще під час здобуття освіти з метою здобуття практичних навичок і реалізації свого права на працю.

Список використаних джерел:

1. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року : Указ Президента України від 3 серпня 1999 року № 958/99. *Офіційний вісник України*. 1999. № 31. С. 47.
2. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 року № 419-р. *Офіційний вісник України*. 2019. № 49. С. 76.
3. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10 лютого 1998 р. № 103/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 32. Ст. 215.
4. Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами закладів професійної (професійно-технічної) освіти виробничого навчання та виробничої практики : Постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 1999 року № 992. *Офіційний вісник України*. – 1999. № 23. С. 159.

