

**РОЗДІЛ 5**  
**ТРИБУНА МОЛОДОГО ВЧЕНОГО**

УДК 349.2

**Гаврилюк В.О.,**  
*Прокурор Закарпатської області*

**ВІДМІННІСТЬ СТАЖУВАННЯ ВІД ІНШИХ ПРАВОВИХ КАТЕГОРІЙ**

*У статті розглянуто різні підходи до суміжних понять які мають тісний зв'язок із стажуванням. Автором відмежовано стажування і встановлена відмінність від інших правових дефініцій.*

***Ключові слова:** професійний розвиток, професійне навчання, практика, стажування, трудові відносини.*

**Гаврилюк В.А. Отличие стажировок от других правовых категорий.**

*В статье рассмотрены различные подходы к смежным понятиям которые имеют тесную связь со стажировкой. Автором отделены стажировку и установлена отличие от других правовых дефиниций.*

***Ключевые слова:** профессиональное развитие, профессиональное обучение, практика, стажировка, трудовые отношения.*

**Gavrilyuk V. The difference between internships from other legal categories**

*The article discusses different approaches to related concepts that have a close relationship with internship. The author delineated and established training differs from other legal definitions.*

***Key words:** professional development, training, practice, training, labor relations.*

Наука і практика трудового права по-різному тлумачить «стажування», проявляється значне проходження поглядів на дане поняття, досить часто траплялося випадки коли стажування ототожнюють з такими поняттями як: «професійне навчання», «первинна професійна підготовка», «перепідготовка», «випробування», «атестація», «конкурс» та «практику». Звідси і відбувається різне тлумачення терміну.

Метою статі є відмежувати стажування від інших суміжних понять і визначити, що дана правова категорія має власну мету, що досягається через свої засоби.

Законодавство України оперує поняттям «професійне навчання працівників» та «професійна підготовка». На наш погляд слід провести відмежування даних двох понять, щоб зрозуміти відмінності їх від стажування.

Право на професійне навчання є одним з основних трудових прав працівника. У ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачено, що держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку [1].

Так, відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 №4312-VI професійним навчанням працівників є процес цілеспрямованого формування у них спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва [3]. На наш погляд досить детально розкрито дане поняття, також слід проаналізувати думку вчених з цього приводу.

Так, в своїй роботі О. М. Лушніков свою думку з приводу професійного навчання висловив дещо по іншому, так визначає його, як отримання професійних знань та практичного досвіду, необхідних для виконання певної роботи, групи робіт за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією [4, с. 214].

Ми вважаємо, що результатом професійного навчання є отримання особою первинної професійної підготовки. так, в своїй роботі В.О. Єгоршин визначає «Первинна професійна підготовка працівників – здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робочої професії або

спеціальності, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної трудової діяльності у підприємстві» [5, с. 142].

Поняття первинної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників як видів професійного навчання містяться у Положенні про професійне навчання працівників на виробництві, затвердженому спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 №127/151. Так, у п. 2.2 передбачено, що для професійного навчання працівників на виробництві застосовуються такі його види, як первинна професійна підготовка робітників, перепідготовка робітників, підвищення кваліфікації робітників; перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів та фахівців. Первинна професійна підготовка робітників – це професійно-технічне навчання осіб, які раніше не мали робітничої професії, що забезпечує рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності.

Первинна професійна підготовка працівників проводиться для осіб зарахованих на роботу на підприємстві учнями, які раніше не мали робочої професії. Таке професійно-технічне навчання забезпечує рівень професійної кваліфікації нових працівників, необхідних для продуктивної професійної діяльності. [6, с. 97]. Ми погоджуємося з даним визначенням, так як чітко відображає мету первинної професійної підготовки.

Тому, щоб дати визначення професійне навчання повинні врахувати вище викладене, а також звернутися до тлумачення слова «навчання», так як воно є ключовим в понятті «професійне навчання» Посилаючись на тлумачний словник, в якому зазначено наступне «Навчання це - процес передавання й засвоєння знань, умінь, досвіду»

Куруючись вище викладеним ми дійшли висновку, що професійне навчання – це тривалий процес, який спрямований на отримання особою первинних знань, умінь і навичок для освоєння певної професійної діяльності.

В такому разі слід перейти до розгляду іншої правової категорії і відмежувати її від попередньої спираючись на наступні факти і аргументи. Що стосується професійної підготовки то тут слід розглянути наступні підходи до даного визначення. Так, Н. М. Салікова визначає професійну підготовку як процес отримання професійних знань та практичного досвіду, завершення якого дає можливість належним чином виконувати роботи первісної кваліфікації за певною професією, спеціальністю, посадою [7, с. 385].

Такий вчений, як О. П. Сторшин визначає, професійна підготовка здійснюється з метою одержання певної професії або спеціальності тим або іншим працівником і обов'язково передбачає різні рівні підготовки [5, с. 122].

Дані підходи до визначення дають нам уявлення про те, що професійна підготовка також спрямована на отримання особою професійних знань та практичного досвіду необхідні для виконання певної трудової функції.

Дещо іншого підходу набула О.М. Кримська, де зазначила професійна підготовка – це процес становлення та розвитку працівника на первинному професійному шляху за допомогою навчання у професійно-технічних закладах та безпосередньо на виробництві [8, с. 417]. Ми не погоджуємося з даною думкою, так як на первинному шляху для отримання професійних знань умінь і навичок шляхом навчання у професійно-технічних закладах здійснюється за допомогою професійного навчання а не за допомогою професійної підготовки. Даного висновку ми прийшли дотримуючись Концепції професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення зазначено, що основною метою професійної підготовки незайнятих громадян є сприяння їм у працевлаштуванні шляхом отримання професії (спеціальності) або удосконалення кваліфікації та підвищення рівня їх конкурентоспроможності на ринку праці [9].

У Положенні про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців метою такої підготовки називається забезпечення потреб центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших органів і організацій, на які поширюється чинність Закону України «Про державну службу», у працівниках з високим рівнем професіоналізму та культури, здатних компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам [10].

Досить вдалого підходу до визначення поняття підійшла М.А. Дебель, де вказує на те, що людина отримує знання необхідні для вирішення професійних завдань. У нього формуються відповідні умінь і навички, виробляються способи компенсації недостатньо виражених, але важливих для професійної діяльності якостей. Деякі якості отримують свій розвиток в процесі тренування. Нарешті,

в ході професійної підготовки формуються стосунки особи, мотиви трудової і професійної діяльності, трудові установки, рівень домагання, самооцінка, а також професійно важливі якості особи [11].

В такому випадку слід звернути увагу на підхід до визначень С. І. Ожегова, професійне навчання – це передача особі, яка навчається, знань, навичок і практичного досвіду, а також поглиблення і вдосконалення їх, використання придбаного запасу знань, умінь і навичок у подальшому для досягнення встановлених державою освітніх ступенів; професійна ж підготовка – це передача особі, яка навчається та не має професії і спеціальності, знань, умінь і практичного досвіду з метою їх прискореного придбання для подальшого використання отриманих знань і виконання роботи або групи робіт первісної кваліфікації [12]. В деякій частині а саме , що відноситься до професійного навчання ми погоджуємося, а в частині , що стосується професійної підготовки ми не будемо солідарні з автором так як, професійну підготовку можуть проходити і особи які мають відповідну спеціальність, кваліфікацію і працювала на посаді за певною професією.

Також будемо солідарні з думкою М. Я. Сонін, у своїй роботі М. Я. зазначив, що проходити підготовку на виробництві може особа, яка має професію, тобто вона отримує [13, с. 267].

І.М. Шопіна, «мета професійної підготовки формується зовні системи освіти, обумовлена потребами суспільства та особистості і являє собою «замовлення» на підготовку спеціалістів. До того ж професійна підготовка повинна віддзеркалювати не лише сучасний стан науки, техніки, виробництва, суспільних відносин, але й перспективи їх розвитку. Формування мети професійної підготовки має починатися з визначення вимог практичної діяльності та трансформації їх в педагогічні цілі» [14, с. 148].

Розглянувши значення слова навчання в тлумачному словник слід також розглянути значення слова «підготовка», в результаті чого ми можемо спостерігати відмінність даних понять, так «Підготовка це - запас знань, навичок, досвід і т. ін., набутий у процесі навчання, практичної діяльності.»

Тому, розглянувши різні підходи до визначення професійної підготовки ми прийшли висновку, що «професійно підготовка – це процес за яким особа поліпшує а в деякій мірі і отримує , на протязі короткого часу, певні теоретичні і практичні знання, уміння і навички.»

Слід наголосити на том, що професійне навчання завжди буде передре професійній підготовці. Тому також важливо буде зауважити , що професійне навчання ніяким чином не пов'язане із стажуванням. Професійне навчання покликане на отримання первинної професійної підготовки а стажування носитиме на меті удосконалення а також адаптації даної первинної підготовки до умов ринку праці. Що стосується співвідношення поняття «стажування» і «професійна підготовка» то вони тісно пов'язані професійна підготовка включає в себе стажування як спосіб досягнення поставленої власної мети.

Наступним важливим відмежуванням поняття «стажування» є відмежування від понять «перепідготовка», тому вважаємо за необхідне більш детально зупинитися на даному понятті.

Слід звернути на слушну думку яка запропонована О. Хамайдюк ,перепідготовка працівників - це професійно-технічне навчання,яке націлено на оволодіння іншою професією працівниками, які отримали вже первинну професійну підготовку. Перепідготовка проводиться з метою навчання працюючих, які вивільнюються у зв'язку з перепрофілюванням або реорганізацією підприємства та ін., розширення їх професійного профілю за необхідністю зміни професії за відсутністю роботи, яка відповідає професії працівника, або у випадку втрати здібності виконувати роботу попередньої професії [6, с. 97-98].

Визначення перепідготовки містить і ст. 47 п. 2 Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 №1060-ХІІ. Воно є аналогічним до визначень Закону України «Про професійно-технічну освіту» та Положення про професійне навчання працівників на виробництві. Професійна перепідготовка (перекваліфікація) означає, що працівників, які мають певні професійні знання з уже набутої професії, проходять навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією [15].

Досить цікавою думкою є те, що В.Р.Веснін називає перепідготовку працівників перенавчанням Він говорить, що перепідготовка, як і первинна професійна підготовка, здійснюється шляхом курсового та індивідуального навчання. Перепідготовка складається з наступних етапів :

- зміна неправильних трудових прийомів і застарілих навичок, що найбільш складно;
- навчання та закріплення нових способів виконання операцій ;
- придбання навичок праці, які не викликають стомлення. [6, с.246].

Відповідно до п. 2.4 Положення про професійне навчання працівників на виробництві перепідготовка здійснюється: Перепідготовка робітників - це професійно-технічне навчання,

спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку.

Перепідготовка здійснюється:

- для навчання робітників, що вивільнюються у зв'язку з перепрофілюванням, реорганізацією роботодавця тощо;
- для розширення їх професійного профілю, підготовки до роботи в умовах колективної форми організації праці;
- при потребі змінити професію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професії робітника, або втраті здатності виконувати роботу за попередньою професією.

Перепідготовка, як і первинна професійна підготовка, здійснюється шляхом курсового та індивідуального навчання. [2].

В такому випадку ми бачимо, що перепідготовка має на меті те, щоб особа отримала знання, уміння і навички із іншої професії яку вона немає. Дане правову категорію ми можемо віднести до професійної підготовки, так як вони тісно переплітаються між собою. Перепідготовка ні яким чином не може переплітатися з поняттям стажування. Перепідготовка буде завжди передувати стажуванню, лише після закінчення перепідготовки особа може приступити до стажування для удосконалення отриманих знань, умінь і навичок отриманих в результаті перепідготовки.

Багато спільного і з стажуванням носить така правова категорія як практика. Ці два поняття дуже близькі і носять схожу мету. В такому випадку не доречно було б не розглянути цю категорію. Слід розглянути походження слова “практика”, воно походить від грецького слова “праксіс”, що в перекладі означає “діяння”, “активність”, “діяльність”. “Практика – це діяльність, за допомогою якої людина змінює, перетворює світ. Людина як суспільна матеріальна істота, що наділена свідомістю, змінює дійсний світ у трьох вимірах: 1) матеріально; 2) на певному конкретно-історичному етапі розвитку суспільства та за допомогою і в межах відповідних суспільних відносин; 3) свідомо. Поза цими моментами неможливе людське перетворення світу” [16, с.285].

Так, В.М. Рижков у своїй роботі зазначив - Поставлене часом завдання різкого прискорення науково-технічного прогресу, переведення усієї економіки на шлях інтенсивного розвитку обумовила зміну вимог до підготовки спеціалістів, вимагає перебудови вищої й середньої спеціальної освіти на підставі позитивного досвіду, накопиченого в цій сфері нашого життя [17, с.5]. Характерна особливість цього поняття проявляється в поглибленні зв'язку виробництва з процесом навчання, яке в результаті дає становлення особистості працівника в майбутньому.

Слід звернути увагу на визначення О.Ф. Михайлова, який зазначає, що підготовка спеціаліста – це, насамперед, формування особистості, здатної до цілісної професійної діяльності, цілеспрямоване переведення людини від порівняно простої праці до складної. [18, с.10]. З даного визначення ми можемо спостерігати, що підготовка особи як один із видів людської діяльності, нерозривно пов'язаний як із теоретичною так і практичною стороною.

С.І. Зінов'єв доводив, що Увесь шлях розвитку вищої школи характеризується прагненням зблизити теоретичну підготовку з практикою. Це досягається перш за все безперервним оновленням змісту викладення на основі досягнень науки і техніки, з урахуванням передового досвіду. Але найважливішою ланкою в здійсненні цього зв'язку є виробнича практика, яка слугує невід'ємною частиною підготовки спеціалістів у вищих навчальних закладах і органічно входить в навчальний процес. Виробнича практика дозволяє студентам отримати практичні знання і навички роботи за спеціальністю, сприяє перевірці й закріпленню теоретичних знань, встановленню тісного зв'язку навчальних закладів з підприємствами і установами відповідного профілю [19, с.294]. З даного підходу ми бачимо, що практика являє собою своєрідний ланцюг між знаннями та їх практичним застосуванням. За допомогою практики особа реалізовує свої надбання під час навчання, в практичному колі.

Слід звернути увагу на думку Ю.К. Єрьоміна який наголошує: “Основне призначення виробничої практики з тому, щоб стати дієвим засобом активізації усього навчального процесу. Практика має озброїти майбутнього молодого спеціаліста теоретичними і методологічними принципами підходу до явищ дійсності, до проблем трудової суспільної діяльності, духовного життя, побуту – усього того, що складає основний зміст роботи спеціаліста, керівника в трудовому колективі” [20, с.52]. Ми погоджуємося з даним підходом до розуміння практики.

Розглядаючи практику як правову категорію, ми не можемо звернути увагу на те з чого саме вона бере початок і для якої цілі вона слугує. Так, практика є людською чуттєвою діяльністю, предметною діяльністю, основною ознакою котрої виступає безпосередня чуттєва зміна предмета під час взаємодії

людини і предмета природи. Вона є глибинною основою багатозначних форм життєдіяльності людини. Якщо практику розглядати як певний процес перетворення природи у відповідності з інтересами людини, яким опосередковується, регулюється і контролюється обмін речовин між людиною і природою, то тоді практика виступає як праця. Якщо ж взяти її як суспільну, втілену в конкретно-історичних формах діяльність, що соціалізує природу, трансформує природне буття в суспільне і розширює його предметне поле, визначає і спрямовує всезагальні характеристики суспільно-історичного процесу та конкретно-історичні форми суспільних відносин, то практика набуває ознак виробництва. Якщо ж практика розглядається як діяльність, що штучно відтворює ті або інші сторони об'єктивної діяльності, створює умови для повного наукового дослідження, вона виступає як науковий експеримент [16, с.285-286].

Суттєвою характеристикою практичного навчання суб'єкта є орієнтовна основа діяльності, складовим алгоритмом якої є знання слухача або курсанта про те, що конкретно він має отримати в результаті практики, і "звичайно, для чого йому потрібний цей результат, тобто мета і мотив даної діяльності. На відміну від інших структурних компонентів діяльності практичного навчання, ці складові її суб'єкта завжди в процесі діяльності реалізуються у вигляді психологічних образів [21, с.28].

В даному випадку розглянувши характерні риси практичної діяльності ми може розмежувати дані поняття. На наш погляд слід почати з того, що практика за своєю природою цей процес покликаний застосувати, у відповідних умовах в які потрапила особа, свої теоретичні і практичні знання набуті нею під час навчання, з метою набуття сталих професійних вмінь та навичок, необхідних для високоякісного виконання своїх функціонально-посадових обов'язків. Стажування в свою чергу не має такого нам меті. В даних формах різняться їх мета, стажування покликано на удосконалення або адаптації теоретичних чи практичних знань, умінь і навичок працівника, а практика спрямована на уміння застосувати дані надбання особи в реальних умовах праці і виявити всі характерні особливості відповідності підготовки особи до виконання нею своїх функціональних обов'язків.

Тому, з погляду на різноманітність правових категорій які можуть ототожнюватися з поняттям стажуванням різняться своїм цільовим призначенням, тому дані категорії різні за своїм значенням.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ :

1. Кодекс законів про працю УРСР : від 10 груд. 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до №50. – Ст. 375.– Ст. 375.
2. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві : наказ М-ва праці та соц. політики України й Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 №127/151 // Офіц. вісн. України. – 2001. – №15 (27.04.2001). – Ст. 667.
3. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 №4312-VI // Офіц.вісн. України. – 2012. – №11 (17.02.2012). – Ст. 395.
4. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб., 2006.
5. Егоршин В. О. Управление персоналом : учебник для ВУЗов / Егоршин В. О. – 5-е изд., доп. и перераб. – Нижний Новгород, 2005. – 720 с.
6. Хамайдюк О. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников / О.Хамайдюк // Справочник кадровика.- 2008.- №10(76). - С.97-104
7. Саликова Н.М. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников / Н.М. Саликова // Трудовое право России: учеб. для вузов / под ред. М.В.Молодцова, С.Ю. Головиной. – М., 2004.
8. Кримська О. М. Форми забезпечення професійного зростання працівника / О.М. Кримська//Форум права .- 2011. - №3.- С.414-418
9. Про Концепцію професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого аселення: постанова Кабінету Міністрів України від 01 лютого 1996 р. № 150 // Урядовий кур'єр. – 1996. – 6 лютого
10. Шрейдер Р. В. Уровень профессионализации как фактор, определяющий структуру профессионально важных качеств / Р. В. Шрейдер // Проблемы системогенеза деятельности. – Ярославль, 1960. – С. 56–57.
11. Дебель М.А. Профессионально важные качества личности в период допрофессионализма/М.А. Дебель//Теория и практика современной психологи: материалы международной заочной конф(5 апреля2011 г.)
12. Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов. – Екатеринбург, 1984. – 800 с.

13. Сонин М.Я. Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда / М.Я. Сонин. – М., 1959. – С. 267
14. Шопіна І. М. Правові та організаційні засади підвищення ефективності професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ України / Ірина Миколаївна Шопіна: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес, фінансове право, інформаційне право». – Харків, 2004. – 192 с.
15. Хамайдюк О. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников /О.Хамайдюк// Справочник кадровика.- 2008.- №10(76).- С.97-104
16. Філософія: навчальний посібник. / Кола авт.: І.Ф.Надольний, В.П.Андрущенко, І.В.Бойченко, В.П.Розумний та ін.; За ред. І.Ф.Надольного. – К.: Вікор, 1997. – 587с
17. Ржков В.М. Производство и практическая подготовка студентов // Проблемы практической подготовки студентов: материалы Всесоюзного совещания по проблемам практической подготовки студентов инженерно-технических специальностей в свете современных требований высшей школы.- Рига: Рижский политехнический институт, 1987.-С.5-10.
18. Михайлов А.Ф. Научные основы практической подготовки студентов // Проблемы практической подготовки студентов: материалы Всесоюзного совещания по проблемам практической подготовке студентов инженерно-технических специальностей в свете современных требований высшей школы. – Рига: Рижский политехнический институт, 1987. – с.10-15.
19. Зиновьев С.И. Учебный процесс в советской высшей школе. – М.: Высшая школа, 1975. – 316с.
20. Еремін Ю.К. Связь общественно-политической практики студентов с преподаванием общественных наук как условие ее эффективности // Общественно-политическая практика студентов (вопросы теории и методики): Методическое пособие. /Под ред. В.П.Агафанова. – М.: высшая школа, 1980. – с.47-56.
21. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. – М.: Педагогика, 1972. – 255с.

УДК 349.2

**Денисюк М. О.,**  
аспірант кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного  
університету імені Тараса Шевченка

### ПРАВА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

*Стаття присвячена аналізу правосуб'єктності трудових колективів, зокрема, такому елементу як права трудового колективу. Автором здійснено аналіз таких прав, проведено їх класифікацію, а також проаналізовано судову практику у визначеній сфері.*

**Ключові слова:** *трудоий колектив, трудові права, трудова правосуб'єктність.*

**Денисюк М. О. Права трудового коллектива как субъекта труда в соответствии с законодательством Украины.**

*Статья посвящена анализу правосубъектности трудовых коллективов, в частности, таким элементам как права трудового коллектива. Автором осуществлен анализ таких прав, проведения их классификацию, а также проанализированы судебной практике по визначений сфере.*

**Ключевые слова:** *трудоовой коллектив, трудовые права, трудовая правосубъектность.*

**Denisyuk M. Rights of the labor collective as a labor subject under the ukrainian legislation**

*The article is devoted to the analysis of the legal personality of labor collectives, in particular, such an element as the rights of the labor collective. The author analyzed the rights, conducted their classification, and analyzed the judicial practice in a certain area.*

**Key words:** *labor collective, labor rights, labor legal personality.*