

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Legal Studies, 2021; 4 (119): 83-87
УДК 349.2
DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2021/4.119-16>

ISSN 1728-2195
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing center "Kyiv University", 2021

I. С. Сахарук, канд. юрид. наук, доц.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ⁶

Досліджено роль соціального діалогу та його суб'єктів у просуванні концепції навчання протягом життя для працівників. Узагальнено основні документи Міжнародної організації праці щодо професійного розвитку працівників, визначено на основі їхнього аналізу основні завдання та напрями впливу професійних спілок і роботодавців на забезпечення безперервного навчання працівників. Визначено правові основи участі соціальних партнерів у формуванні та реалізації державної політики щодо освіти дорослих в Україні. Внесено пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства та законопроектів у сфері професійного розвитку працівників із метою підвищення ролі професійних спілок та організацій роботодавців у просуванні професійного розвитку працівників.

Ключові слова: навчання протягом життя, освіта дорослих, професійний розвиток, безперервне навчання, інформальне навчання (самоосвіта), соціальний діалог, професійні спілки, організації роботодавців.

ВСТУП

Питання, що стосуються професійного розвитку працівників у сучасний період розглядаються на рівні Міжнародної організації праці (далі – МОП) у контексті навчання протягом життя (lifelong learning). Ця концепція набуває значного поширення протягом останнього десятиліття, що зумовлено її значною роллю як для працівників і роботодавців, так і для держав у контексті розвитку трудового, інтелектуального потенціалу. Щодо України, то відображенням концепції навчання протягом життя є система освіти дорослих, закріплена Законом України "Про освіту", а також нормативно закріплений Законом України "Про професійний розвиток працівників" принцип безперервності процесу професійного розвитку працівників (ст. 4).

МОП визначає навчання протягом життя одним із ключових факторів упровадження гідної праці, оскільки воно дозволяє підвищити вартість і продуктивність праці, забезпечує можливості для економічних перетворень, створення робочих місць, інклюзивності, демократії та сталого зростання [1, с. 51]. Причому розроблення та впровадження систем навчання протягом життя є спільною відповідальністю соціальних партнерів – представників держави, роботодавців і працівників. Саме на основі дво- або тристороннього соціального діалогу можливо забезпечити дійсно комплексний підхід, який враховуватиме інтереси всіх сторін і сприятиме ефективнішому виконанню програм і заходів щодо навчання протягом життя.

Незважаючи на наявність значної кількості досліджень у вітчизняній науці трудового права стосовно професійного розвитку працівників, питання місця соціального діалогу в цьому процесі залишається не вивченим. Тому **метою статті** є аналіз актів МОП і національного законодавства щодо ролі соціального діалогу у просуванні навчання протягом життя, внесення пропозицій стосовно вдосконалення нормативного забезпечення та напрямів взаємодії соціальних партнерів із питань професійного розвитку працівників в Україні.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Підходи МОП до регламентації участі соціальних партнерів у забезпеченні професійного розвитку працівників. Уперше на рівні МОП необхідність упровадження заходів із професійного розвитку працівників у контексті безперервного навчання було визначено Конвенцією № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів

1975 р. (ратифікована Україною 03.05.1979) [2]. Відповідно до ст. 5 Конвенції, політика та програми професійної орієнтації і професійної підготовки готуються та здійснюються у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників. Також у ст. 3 наголошено на необхідності включати до системи професійної інформації щодо зайнятості дані, які містяться у колективних угодах (що можна розуміти як орієнтацію МОП на включення окремих аспектів професійного навчання працівників до таких угод).

Хоча в Конвенції № 142 регулюють питання безперервного навчання, але дефініція цього поняття у ній відсутня. Пізніше у Рекомендації МОП № 195 про розвиток людських ресурсів: навчання, підготовка кадрів і безперервне навчання 2004 р. визначено, що термін "безперервне навчання" охоплює всю навчальну діяльність, що здійснюється протягом усього життя для розвитку компетентностей і кваліфікації [3]. Рекомендація містить значну кількість положень, які визначають роль соціального діалогу в упровадженні безперервного навчання працівників, зокрема зобов'язання для держав:

- у співпраці із соціальними партнерами забезпечувати доступність безперервного навчання для всіх (п. 4 а) та загалом зміцнювати соціальний діалог із питань підготовки кадрів на різних рівнях (п. 5 f);

- залучати соціальних партнерів до розроблення національної стратегії у сфері освіти та підготовки кадрів (п. 5 а), моніторингу тенденцій щодо компетентностей, затребуваних у певний період (п. 9 а), проведення досліджень у сфері розвитку людських ресурсів і підготовки кадрів (п. 19);

- підтримувати ініціативи соціальних партнерів щодо підготовки кадрів (п. 9 с), з іншого боку, також спонукати роботодавців до використання передових практичних методів розвитку людських ресурсів (п. 9 g).

Рекомендація № 195 також визначає роль кожної зі сторін соціального діалогу у реалізації процесу безперервного навчання, зокрема, необхідність держави інвестувати кошти та вдосконалювати систему освіти й підготовки кадрів; роботодавців, – забезпечувати професійний розвиток своїх працівників, а також надавати можливість іншим особам отримати виробничий досвід; працівників, – використовувати можливості для розвитку своїх компетентностей та професійної кар'єри (п. 4 b, п. 6.1) [3].

Оскільки підвищення кваліфікації, перепідготовка значною мірою впливають на ринок праці та рівень зайнятості, окремі питання щодо навчання протягом життя

⁶ Наукове дослідження проведено в межах держбюджетної теми № 0119U100306 "Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України".

відображено у документах МОП із приводу зайнятості. Так, у Рекомендації МОП № 122 щодо політики в галузі зайнятості 1964 р. наголошено на необхідності роботодавцям забезпечувати надання потрібних засобів для навчання і перенавчання та пов'язаних із цим фінансових можливостей (п. 29.1e) [4]. А Рекомендація МОП № 169 щодо політики в галузі зайнятості 1984 р. передбачає необхідність додатково вживати спеціальних заходів в інтересах молоді, у тому числі заохочувати роботодавців державного та приватного секторів наймати та професійно навчати молодь (п. 17.1a); забезпечити спрощення переходу від навчання у школі до праці та сприяти можливостям працевлаштування після завершення професійної підготовки (п. 17.1e) [5].

Важливу роль у реалізації концепції навчання протягом життя відіграє Конвенція МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 р. (ратифікована Україною 26.09.2002) [6]. Конвенція закликає держави проводити цілеспрямовану політику для створення можливостей використання оплачуваних відпусток для професійної підготовки, здобуття освіти або профспілкового навчання (ст. 2), до розроблення якої мають долучатись організації роботодавців і працівників (ст. 6). Конвенція передбачає, що умови надання учбових відпусток можуть регламентуватись не лише законодавством, але й колективними договорами (ст. 5).

Аналізуючи регламентацію концепції навчання протягом життя на рівні МОП, варто окремо відмітити Тристоронню декларацію принципів щодо багатонаціональних підприємств і соціальної політики, прийняту в останній, п'ятій редакції 2017 р. [7]. Декларація містить окремий розділ "Професійна підготовка", положення якого направлені на регламентацію заходів для багатонаціональних підприємств у сфері професійної підготовки та профорієнтації, які мають здійснюватися у тісній прив'язці до зайнятості. Згідно з документом, професійна підготовка працівників, що забезпечується багатонаціональними корпораціями, повинна максимально сприяти розвитку затребуваних професійних навичок і компетенцій, сприяти розширенню професійних можливостей і безперервному навчанню працівників відповідної країни (п. 38). Такі положення особливо актуальні для України, оскільки дозволяють розширювати трудовий потенціал держави, залучаючи до професійного розвитку вітчизняних працівників роботодавців (багатонаціональні корпорації) з величезним досвідом і можливостями, сучасними підходами до навчання. Відповідні заходи професійної підготовки, згідно з положеннями Декларації, коли це можливо і доречно, мають організовуватись у співпраці з організаціями роботодавців і працівників, органами влади, тобто на засадах соціального партнерства.

У Декларації століття МОП щодо майбутнього сфери праці 2019 р. [8] наголошено, що загальною відповідальністю урядів і соціальних партнерів є сприяння набуттю всіма працівниками навичок, компетенцій і кваліфікацій протягом їхнього трудового життя, у тому числі з метою усунення існуючого й очікуваного дефіциту професійних навичок. Одним із ключових завдань у Декларації МОП визначає необхідність упровадження ефективних заходів державної політики для

– забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості та гідної праці для всіх, зокрема і шляхом спрощення переходу від освіти та професійної підготовки до трудової діяльності, особливо щодо молоді;

– зміцнення здатності всіх людей скористатися можливостями, що відкриваються в сучасний період у

сфері праці, зокрема і за допомогою забезпечення дієвого навчання протягом життя та якісної освіти для всіх.

Міжнародна організація праці також учергове у Декларації наголосила, що соціальний діалог, у тому числі колективні переговори та тристороння співпраця, є найважливішою основою всіх дій МОП і сприяє ефективному розробленню політики та прийняттю рішень у її державах-членах [8]. Відповідно, і для ефективного впровадження навчання протягом життя соціальний діалог відіграє ключову роль. Це показує аналіз Декларації століття МОП та інших указаних вище документів. Тому можна зробити висновок, що розроблення й упровадження системи навчання протягом життя вимагає спільного підходу ключових зацікавлених сторін – держав, роботодавців і працівників.

Причому одну з ключових ролей у цьому процесі саме соціального діалогу можна пояснити і тим, що всі його сторони зацікавлені у підвищенні якості освіти та професійної підготовки працівників, оскільки кожна отримує від цього лише переваги. Тому відповідні підходи до організації систем навчання протягом життя слід упроваджувати і в Україні. Тим більше, що ключові конвенції МОП у цій сфері № 140 та № 142 були ратифіковані нашою державою.

Роль соціальних партнерів у забезпеченні професійного розвитку працівників в Україні. Положення проаналізованих вище конвенцій МОП не достатньо мірою імплементовані у національне трудове законодавство. Так, відповідно до ст. 5 Закону України "Про професійний розвиток працівників" від 12.01.2012 р., професійні спілки та їхні об'єднання, організації роботодавців та їхні об'єднання беруть участь у формуванні та реалізації державної політики у сфері професійного розвитку працівників, здійсненні заходів, передбачених колективними договорами й угодами [9]. Водночас, Закон України "Про колективні договори та угоди" від 01.07.1993 р., перераховуючи основні умови, що визначаються у колективному договорі (стаття 7) та колективній угоді (стаття 8), питання професійного розвитку працівників не містить [10]. Звичайно, перелік умов колективних договорів та угод не є вичерпним, проте, законодавчо унормовані умови є, на нашу думку, усе ж ключовим орієнтиром у здійсненні колективних переговорів. Саме тому, варто доповнити ст. 7, 8 Закону, вказавши і на умови щодо професійного розвитку працівників як такі, що регламентуються колективним договором чи колективною угодою.

Наприклад, Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки також установила рекомендацію включати до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів положення щодо професійного розвитку, а саме "проведення підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років, зокрема, у періоди їхньої неповної зайнятості, та працівників, які перебувають під загрозою вивільнення" (п. 1.7) [11]. Зазначаючи цю рекомендацію як позитивну, вважаємо, що положення колективних договорів у частині професійного розвитку працівників не повинні обмежуватись лише періодичністю підвищення кваліфікації, а мають містити й детальніші зобов'язання сторін у цій сфері, а також регулювати ті питання, які нині не закріплені в національному законодавстві, зокрема, щодо шляхів підтвердження результатів неформального навчання, механізмів реалізації обов'язку роботодавця забезпечувати професійний розвиток працівників тощо. Сама

Генеральна угода на 2019–2021 роки включає зобов'язання сторін соціального діалогу розвивати механізми стимулювання участі роботодавців у підготовці кадрів (п. 1.6.6.) і системи підтвердження результатів неформального навчання (п. 1.6.3.) [11].

Закон України "Про професійний розвиток працівників" регламентує повноваження органів державної влади, роботодавців і профспілок у сфері професійного розвитку працівників. Державне управління у цій сфері здійснюється Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства та Міністерством освіти і науки України, тоді як безпосереднє управління, відповідно до ст. 3 Закону, здійснюють роботодавці шляхом організації професійного навчання працівників, їхньої атестації [9].

Щодо профспілок, їхніх об'єднань та організацій роботодавців як сторін соціального діалогу на територіальному, галузевому, національному рівнях, їхні повноваження зосереджено у трьох напрямках:

1) розроблення та реалізація державної політики у сфері професійного розвитку працівників;

2) здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства у цій сфері;

3) участь у моніторингу ринку праці та прогнозуванні його розвитку, формуванні державного замовлення на підготовку фахівців.

Державна політика у сфері професійного розвитку працівників. Стосовно розроблення державної політики у сфері професійного розвитку працівників варто відмітити відсутність будь-яких стратегічних кроків із боку всіх соціальних партнерів. Наприклад, серед завдань реформи ринку праці питання вдосконалення інституту професійного розвитку працівників не піднімається [12], як і в численних законопроектах щодо внесення змін до трудового законодавства, зареєстрованих у парламенті за останні три роки.

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. містить єдину згадку про освіту дорослих, указуючи, що вона потребує якісного поліпшення [13]. Стаття 18 Закону України "Про освіту" від 05.09.2017 р. визначає освіту дорослих складовою освіти впродовж життя, а її складниками називає, зокрема і професійне навчання працівників, курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації, безперервний професійний розвиток [14]. Міністерством освіти і науки України розроблено та внесено на громадське обговорення (у вересні 2020 р.) проект Закону України "Про освіту дорослих", який складниками освіти дорослих визначає, зокрема, професійну підготовку, підвищення кваліфікації, стажування, перепідготовку, професійне навчання працівників, безперервний професійний розвиток та інформальну освіту (самоосвіту) [15]. Отже, проектом визначено значно більше елементів освіти дорослих порівняно із Законом України "Про освіту", хоча окремі з них, такі як: професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації є складовими професійного навчання працівників згідно зі ст. 1 Закону України "Про професійний розвиток працівників". Зауважимо, що професійне навчання працівників у проекті "Про освіту дорослих" регламентовано окремим складником освіти дорослих.

Також, згідно зі ст. 6 проекту визначено, що державна політика у сфері освіти дорослих визначається окремими органами державної влади й органами місцевого самоврядування [15]. Однак, не встановлено участі інших суб'єктів соціального діалогу, – професійних спілок і роботодавців і їхніх об'єднань, що суперечить проаналізованим вище підходам МОП щодо регламентації навчання протягом життя. Тому вважаємо, що проект

потребує доопрацювання з метою приведення його у відповідність до вже існуючих нормативних актів у сфері професійного розвитку працівників, а також урахування міжнародних стандартів у цій сфері. 21 вересня 2021 р. колегією Міністерства освіти і науки України схвалено рішення щодо доопрацювання законопроекту "Про освіту дорослих" та направлення його на розгляд Кабінету Міністрів України. Тому, хоча МОН України і здійснює певну діяльність, направлену на реалізацію державної політики у сфері освіти дорослих (зокрема і політики щодо професійного розвитку працівників як її частини), вони тривалі в часі та не достатньо системні.

Згідно з результатами дослідження державної політики у сфері освіти дорослих в Україні, проведеного 2021 р. командою українських експертів, у державі нині відсутня координація у формуванні державної політики у сфері освіти дорослих на національному рівні, а також система централізованого збору відповідних статистичних даних, яка б дозволила формувати обґрунтовану державну політику [16]. Аналогічний висновок можна зробити і щодо державної політики стосовно професійного розвитку працівників.

Вважаємо, що професійним спілкам та організаціям роботодавців варто ініціювати розроблення стратегічних напрямів державної політики у сфері навчання протягом життя та професійного розвитку працівників як його частини. Адже вони є суб'єктами, які відповідно до Закону України "Про професійний розвиток працівників" визначені учасниками розроблення та реалізації державної політики у цій сфері, крім того, повинні бути зацікавлені у впровадженні концепції навчання протягом життя не менше, ніж держава в особі відповідних органів влади.

Участь професійних спілок та організацій роботодавців у формуванні державного замовлення на підготовку фахівців. Відповідно до п. 1.6. Генеральної угоди на 2019–2021 роки, її сторони повинні спрямувати зусилля на модернізацію механізму прогнозування потреб у кадрах (п. 1.6.3.) та вдосконалення системи середньострокового прогнозування розвитку ринку праці у професійно-кваліфікаційному розрізі (п. 1.6.7) [11]. Участь профспілок та організацій роботодавців у моніторингу ринку праці та прогнозуванні його розвитку, формуванні державного замовлення на підготовку фахівців закріплена і Законом України "Про професійний розвиток працівників". Водночас, правовий механізм реалізації профспілками та роботодавцями відповідних завдань установлено лише щодо участі у формуванні державного замовлення на підготовку фахівців.

Відповідно до Закону України "Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних і робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів" від 20.11.2012 р., середньостроковий прогноз потреби у фахівцях і робітничих кадрах на ринку праці складається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державного замовлення з урахуванням пропозицій спільного представницького органу всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань, а також спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні [17]. Для врахування пропозицій професійних спілок і роботодавців у процесі формування державного замовлення відповідні спільні представницькі органи на національному рівні подають кожного року до Мінекономіки – "прогнозні показники на плановий рік, рік, що настає за плановим роком, та наступні два бюджетні періоди щодо потреб економіки у фахів-

ця і робітничих кадрах за видами економічної діяльності та професіями відповідно до Класифікатора професій, у тому числі у розрізі регіонів" [18, п. 6]. У проєкті Закону про формування та розміщення державного та/або регіонального замовлення на підготовку фахівців із вищою, фаховою передвищою освітою, наукових, науково-педагогічних кадрів, кваліфікованих робітників і слухачів підготовчих відділень закладів вищої освіти, на післядипломну освіту № 5467 від 05.05.2021 [19] відображено аналогічний механізм участі професійних спілок та організацій роботодавців у формуванні державного замовлення (ст. 2), а також регіонального замовлення (ст. 3). Одночасно, проєктом установлено, що у показниках державного замовлення враховуються потреби "оборони України, державної безпеки і захисту державного кордону, інших військових формувань і правоохоронних органів, державних підприємств, організацій, закладів та установ (крім виборних посад і посад, які заміщуються на умовах конкурсного відбору)". Потреби інших юридичних осіб публічного та приватного права у працівниках можуть бути враховані, однак лише за спеціальностями, яким надається особлива підтримка та за умови прийняття ними на себе зобов'язань із практичної підготовки здобувачів фахової передвищої освіти.

Вважаємо такий підхід суперечливим, оскільки державне замовлення повинно забезпечувати, у першу чергу, збалансування попиту та пропозиції на ринку праці. Відповідно, у його формуванні мають ураховуватись поточні потреби роботодавців у працівниках у цілому. Крім того, згідно з Рекомендаціями МОП № 195 держава повинна підтримувати ініціативи соціальних партнерів щодо підготовки кадрів (п. 9 с). Наприклад, у Законі України "Про вищу освіту" визначено, що показники державного замовлення на підготовку фахівців із вищою освітою формуються за участю, зокрема, і роботодавців та їхніх об'єднань (ст. 72) [20], без конкретизації щодо того, що це стосується лише державних підприємств, організацій, установ. З іншого боку, не визначено роль професійних спілок щодо формування державного замовлення у сфері вищої освіти, що також не відповідає підходам МОП стосовно необхідності зміцнювати соціальний діалог із питань підготовки кадрів на різних рівнях (п. 5 f Рекомендації № 195).

Крім того, як справедливо зауважено у висновку Комітету з питань освіти, науки та інновацій Верховної Ради України, "законопроект не вказано, як будуть особи публічного і приватного права брати на себе зобов'язання щодо практичної підготовки здобувачів і працевлаштування випускників закладів фахової передвищої освіти, а також, яким чином передбачається збирати і контролювати достовірність наданої інформації стосовно вищезазначених зобов'язань" [21]. Тому проєкт у цій частині потребує конкретизації.

ВИСНОВКИ

Розроблення та впровадження систем навчання протягом життя є спільною відповідальністю соціальних партнерів – представників держави, роботодавців і працівників. Саме на основі дво- або тристороннього соціального діалогу можна забезпечити дійсно комплексний підхід, який враховуватиме інтереси всіх сторін і сприятиме ефективнішому виконанню програм і заходів щодо навчання протягом життя.

Міжнародна організація праці регламентує необхідність зміцнювати соціальний діалог із питань професійного розвитку працівників, у тому числі залучати соціальних партнерів до розроблення національної стратегії у сфері освіти та підготовки кадрів, моніторингу тенде-

нцій щодо компетентностей, затребуваних у певний період тощо. Законодавство України певною мірою також регламентує участь сторін соціального діалогу у забезпеченні професійного розвитку працівників. Проте з метою підвищення ефективності такої участі, а також імплементації основних положень конвенцій МОП у цій сфері необхідним є вдосконалення законодавства як у сфері колективних переговорів, так і щодо професійного розвитку. Зокрема, запропоновано доповнити норму Закону України "Про колективні договори та угоди" щодо змісту колективних договорів та угод положенням про регламентацію умов щодо професійного розвитку працівників. Внесено пропозиції щодо вдосконалення окремих положень проєкту закону "Про освіту дорослих".

В Україні на сьогодні відсутня скоординована та системна державна політика щодо професійного розвитку працівників. Вважаємо, що професійним спілкам та організаціям роботодавців варто ініціювати розроблення стратегічних напрямів такої політики, вносити пропозиції щодо вдосконалення існуючих проєктів законів щодо освіти дорослих, формування державного замовлення підготовки фахівців тощо. Крім того, потрібно нормативно врегулювати механізм залучення професійних спілок та організацій роботодавців до реалізації державної політики у сфері професійного розвитку працівників, участі у моніторингу ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Social dialogue, skills and Covid-19. ILO. 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_758550.pdf (дата звернення: 20.09.2021).
2. Конвенція МОП №142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів 1975 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057#Text (дата звернення: 20.09.2021).
3. Рекомендації МОП №195 про розвиток людських ресурсів: навчання, підготовка кадрів та безперервне навчання 2004 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_532#Text (дата звернення: 20.09.2021).
4. Рекомендація МОП №122 щодо політики в галузі зайнятості 1964 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_246#Text (дата звернення: 20.09.2021).
5. Рекомендація МОП №169 щодо політики в галузі зайнятості 1984 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_278#Text (дата звернення: 20.09.2021).
6. Конвенція МОП №140 про оплачувані учбові відпустки 1974 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_261#Text (дата звернення: 20.09.2021).
7. Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration). 5th Edition. ILO, 2017. URL: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang-en/index.htm (дата звернення: 20.09.2021).
8. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. ILO, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf (дата звернення: 20.09.2021).
9. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 20.09.2021).
10. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 року зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 20.09.2021).
11. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки. URL: https://fpsu.org.ua/images/images/2019/June/260619/%D0%93%D0%A3_2019-2021.pdf (дата звернення: 20.09.2021).
12. Інформація про реформу ринку праці / Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=596eb7ae-1738-4939-8e80-ae3b4f57ddec&title=InformaciaProReformuRinkuPratsi> (дата звернення: 20.09.2021).
13. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України від 25.06.2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text> (дата звернення: 20.09.2021).
14. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 20.09.2021).
15. Про освіту дорослих: проєкт Закону України 2020. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-zakonu-ukrayini-pro-osvitu-doroslih> (дата звернення: 20.09.2021).

16. Відбулась презентація дослідження "Державна політика у сфері освіти дорослих в Україні" / Українська асоціація освіти дорослих. URL: <http://www.uaod.org.ua/novini/vidbulasya-prezentaciya-doslidjennya-derjavna-politika-u-sferi-osviti-doroslih-v-ukraini/> (дата звернення: 20.09.2021).

17. Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів: Закон України від 20.11.2012 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5499-17#Text> (дата звернення: 20.09.2021).

18. Про затвердження Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів: Постанова Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 р. № 306. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306-2013-%D0%BF#n12> (дата звернення: 20.09.2021).

19. Про формування та розміщення державного та/або регіонального замовлення на підготовку фахівців з вищою, фаховою передвищою освітою, наукових, науково-педагогічних кадрів, кваліфікованих робітників та слухачів підготовчих відділень закладів вищої освіти, на післядипломну освіту: проект Закону №5467 від 05.05.2021. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71847 (дата звернення: 20.09.2021).

20. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 20.09.2021).

21. Висновок Комітету з питань освіти, науки та інновацій Верховної Ради України від 02.07.2021. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71847 (дата звернення: 20.09.2021).

References:

1. Social dialogue, skills and Covid-19. ILO. 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_758550.pdf
2. Human Resources Development Convention, 1975 (No.142), ILO. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057#Text
3. The ILO's Recommendation No. 195 (2004) provides policy guidelines on human resources development, education, training and lifelong learning. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_532#Text
4. Employment Policy Convention, 1964 (No.122), ILO. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_246#Text
5. Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No.169), ILO. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_278#Text
6. Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140), ILO. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_261#Text
7. Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration). 5th Edition. ILO, 2017. URL: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang-en/index.htm
8. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. ILO, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf
9. Pro profesiyniyi rozvitok pratsivnikov [On professional development of employees]: Zakon Ukraini vid 12.01.2012 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
10. Pro kolektivni dogovori ta ugodi [About collective agreements and contracts]: Zakon Ukraini vid 01.07.1993 zi zminami ta dopovnenniyami. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
11. General'na ughoda pro reguluvannya osnovnikh printsipiv i norm realizatsii sotsial'no-ekonomichnoi politiki i trudovikh vidnosin v Ukraini na 2019-2021 roki [General agreement on the regulation of the basic principles and norms of implementation of socio-economic policy and labor relations in

Ukraine for 2019-2021]. URL: https://fpsu.org.ua/images/images/2019/June/260619/%D0%93%D0%A3_2019-2021.pdf

12. Informatsiya pro reformu rinku pratsi [Information on labor market reform] / Ministerstvo rozvitku ekonomiki, torgivli ta sil'skogo gospodarstva [Ministry of Economic Development, Trade and Agriculture]. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=596eb7ae-1738-4939-8e80-ae3b4f57ddec&title=InformatsiyaProReformuRinkuPratsi>

13. Natsional'na strategiya rozvitku osviti v Ukraini na period do 2021 roku [National strategy for the development of education in Ukraine for the period up to 2021]: Ukaz Prezidenta Ukraini vid 25.06.2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text>

14. Pro osvitu [On education]: Zakon Ukraini vid 05.09.2017 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

15. Pro osvitu droslikh [On adult education]: proekt Zakonu Ukraini 2020. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorenniya-proyekt-zakonu-ukrayini-pro-osvitu-droslikh>

16. Vidbulas' prezentatsiya doslidzhennya "Derzhavna politika u sferi osviti droslikh v Ukraini" [Presentation of the study "State policy in the field of adult education in Ukraine"] / Ukrain'ska asotsiatsiya osviti droslikh [Ukrainian Association of Adult Education]. URL: <http://www.uaod.org.ua/novini/vidbulasya-prezentaciya-doslidjennya-derjavna-politika-u-sferi-osviti-doroslih-v-ukraini/>

17. Pro formuvannya ta rozmishchennya derzhavnogo zamovlennya na pidgotovku fakhivtsiv, naukovikh, naukovo-pedagogichnikh ta robitnichikh kadriv, pidvishchennya kvalifikatsii ta perepidgotovku kadriv [On the formation and placement of the state order for the training of specialists, scientific, scientific-pedagogical and working staff, advanced training and retraining]: Zakonu Ukraini vid 20.11.2012 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5499-17#Text>

18. Pro zatverdzhennya Poryadku formuvannya derzhavnogo zamovlennya na pidgotovku fakhivtsiv, naukovikh, naukovo-pedagogichnikh ta robitnichikh kadriv, pidvishchennya kvalifikatsii ta perepidgotovku kadriv [About the statement of the Order of formation of the state order for preparation of experts, scientific, scientific and pedagogical and working staff, advanced training and retraining of staff]: Postanova Kabinetu Ministriv Ukraini vid 15 kvitnya 2013 r. № 306. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306-2013-%D0%BF#n12>

19. Pro formuvannya ta rozmishchennya derzhavnogo ta/abo regional'nogo zamovlennya na pidgotovku fakhivtsiv z vishchoyu, fakhovoyu peredvishchoyu osvitoju, naukovikh, naukovo-pedagogichnikh kadriv, kvalifikovanih robitnikov ta slukhachiv pidgotovchikh viddilen' zakladiv vishchoi osviti, na pislyadiplomnu osvitu [On the formation and placement of state and / or regional orders for the training of specialists with higher, professional higher education, scientific, scientific and pedagogical staff, skilled workers and students of preparatory departments of higher education institutions, for postgraduate education]: proekt Zakonu №5467 vid 05.05.2021 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71847

20. Pro vishchu osvitu [About higher education]: Zakon Ukraini vid 01.07.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

21. Visnovok Komitetu z pitan' osviti, nauki ta innovatsiy Verkhovnoi Radi Ukraini [Conclusion of the Committee on Education, Science and Innovation of the Verkhovna Rada of Ukraine] vid 02.07.2021. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71847

Received: 21/09/2021

Accepted: 11/10/2021

I. Sakharuk, PhD (Law), Associated Prof.

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

THE ROLE OF SOCIAL DIALOGUE FOR IMPROVING THE SYSTEM OF EMPLOYEE'S PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN UKRAINE

The article is examining the role of social dialogue and its subjects in promoting the concept of lifelong learning for employees. It has been proven that the development and implementation of lifelong learning systems is a shared responsibility of the social partners – government officials, employers and employees. The bilateral or tripartite social dialogue will ensure a truly integrated approach, that takes into account the interests of all parties and promotes more effective implementation of lifelong learning programs.

The main documents of the International Labour Organization about the professional development of employees have been reviewed. Based on their analysis, the author identifies the main tasks and directions of influence of trade unions and employers to ensure continuous training of employees. It is emphasized that the ILO regulates the need for strengthening the social dialogue on professional development, including involvement of the social partners in the development of national strategies in the field of education and training, monitoring trends in competencies etc.

Legal basis for the participation of social partners in the formation and implementation of state policy on adult education in Ukraine was determined.

Proposals were made to improve national legislation and draft laws in the sphere of professional development of employees to increase the role of trade unions and employers' organizations in promoting the lifelong learning.

Keywords: *lifelong learning, adult education, professional development, informal learning (self-education), social dialogue, trade unions, employers' organizations.*