

ВАПНЯРЧУК Н. М.,
кандидат юридичних наук, старший науковий
співробітник, старший науковий співробітник
Науково-дослідного інституту правового забез-
печення інноваційного розвитку НАПрН Укра-
їни
ORCID 0000-0003-2764-3826

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

У статті проаналізовано питання правового забезпечення професійного розвитку працівників у зарубіжних країнах та на підставі аналізу зарубіжних актів з трудового законодавства виявлено його особливості. Зроблено висновок, що зарубіжний досвід виробив 3 концепції професійного навчання – навчання спеціалізоване, багато-профільне й орієнтоване на певну особистість.

Ключові слова: працівник, роботодавець, професійний розвиток, зарубіжний досвід, трудове законодавство.

Постановка проблеми. На сучасному етапі економічного розвитку України проблема правового регулювання професійного зростання працівників є актуальною і має важливе практичне значення, проте з незрозумілих причин ця проблема є однією з найменш досліджених у науці трудового права. Необхідність саме такої спрямованості сучасних норм трудового права цілком корелюється із завданнями України як соціальної держави. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві повинні бути безумовною складовою змісту норм трудового права та діяльності сучасного підприємства, установи, організації. Виступають найважливішим чинником активної політики зайнятості населення, спрямованої на розвиток трудових ресурсів, забезпечення продуктивної, вільнообраної зайнятості громадян, посилення їх соціальної захищеності за допомогою підвищення росту професійної майстерності, професійної мобільності й конкурентоздатності на ринку праці. Як зазначає В. А. Савченко, політика у сфері професійного навчання має бути спрямованою на забезпечення прав громадян на здобуття вищої та професійно-технічної освіти відповідно до їх інтересів, покликань, здібностей та задоволення потреб усіх сфер економічної діяльності у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці працівників [1, с. 255].

Сьогодні професіоналізм належить до найважливіших показників якості робочої сили, характерною ознакою якого виступають спеціальні знання, уміння й навички, якими повинен володіти працівник для успішного виконання виробничих завдань, що відповідають його кваліфікації. При цьому вміння визначаються насамперед здатністю використовувати в ро-

боті різноманітні технічні засоби, навички – успішністю та швидкістю виконання роботи, а рівень спеціальних знань – відповідною освітою та виробничим досвідом. Адже від якості виконуваної роботи, професіоналізму працівника залежить не лише економічне благополуччя країни в цілому, а й матеріальний добробут кожного окремого працівника, бо гідне та належне працевлаштування надає останньому більше можливостей для досягнення ним певного соціального становища.

Нині прийнята й діє значна кількість нормативних актів різного рівня й галузевої належності, в яких містяться норми, що регламентують процес підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Проте, часто ці акти не узгоджуються між собою, багато в чому суперечать один одному, не містять єдиних підходів у вирішенні принципових положень, що стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців, а також не відбивають основних тенденцій ринкової економіки. Ці недоліки знижують ефективність трудового законодавства, ускладнюють правозастосовну діяльність кадрових служб і служб управління персоналом, що зумовлює потребу в поглибленому аналізі всієї нормативної бази, яка впорядковує відносини з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, з метою їх подальшого вдосконалення.

Під час цього дослідження цього питання позитивним буде вивчення зарубіжного досвіду. Оскільки відрив вітчизняної професійної освіти від суспільних потреб і неврахування вимог світової економіки перетворюють її на замкнуту систему відтворення робочої сили, доволі часто не затребуваної на ринку праці. У зв'язку із цим для України цінним є погли-

блене вивчення зарубіжного досвіду, який доводить, що (а) внесок у професійне навчання є особливим видом так званих нематеріальних інвестицій, забезпечуючих конкурентоспроможність працівників, підприємств, а значить, і національної економіки, і (б) соціальні партнери відіграють ключову роль у залученні коштів у розвиток професійного навчання, домагаючись цим необхідного змісту останнього.

Мета даної статті на підставі аналізу зарубіжних актів з трудового законодавства виявити особливості правового забезпечення професійного розвитку працівників.

Об'єктом даного дослідження виступили суспільні відносини, що виникають у зв'язку із забезпеченням професійного розвитку працівників відповідно до суспільних потреб. Предметом дослідження послужила система правових норм у зарубіжних країнах, що регламентують функціонування системи професійного розвитку працівників у сучасних умовах господарювання.

Аналіз останніх досліджень. Окремими питанням правового забезпечення професійного розвитку працівників приділяли увагу у своїх наукових працях такі учені-правознавці, як М. Г. Александров, А. С. Барський, А. В. Биков, Л. Ю. Величко, В. В. Голобородько, С. О. Іванов, М. І. Іншин, К. М. Гусов, В. Л. Костюк, О. М. Кримська, Н. О. Мельничук, О. С. Пашков, К. М. Плєсньов, О. І. Процєвський, А. М. Слюсар, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Виклад основного матеріалу. На противагу Україні розвинені країни світу вкладають значні кошти в професійну освіту й підвищення кваліфікації кадрів. Ці витрати постійно зростають. Питання професійного зростання працівників має загальнодержавний характер, бо висока кваліфікованість останніх є головним інструментом для розвитку економіки цих держав. Коло галузей, де професійні (в тому числі й соціально-комунікативні) навички, уміння, здібності опанувати ноу-хау відіграють вирішальну роль, постійно розширюється та охоплює саме ті сфери діяльності, які характерні для переходу економіки у постіндустріальну фазу.

Активна участь зарубіжних країн проявляється у різноманітних програмах державного характеру, метою яких є підвищення кваліфікації всіх працівників. Крім того, для працівників, що постійно розвиваються, створено всі умови для професійного зростання. Наприклад, у Франції будь-який співробітник, що пропрацював на фірмі більше 2-х років, має право вимагати направлення його на навчання тривалістю від року до трьох, причому фінансування навчання буде здійснювати підприємство, при цьому зарплата працівнику зберігається. Фірма не може відмовити спеціалісту в направленні [2, с. 73]. Досвід таких країн, як Гонконг, Сінгапур, Республіка Корея

показує, що ставка на інвестиції в освіту та охорону здоров'я є найбільш ефективною стратегією економічного розвитку. Тобто, найбільших успіхів досягають ті організації, які систематично займаються підвищенням кваліфікації своїх співробітників і витрачають на навчання достатньо коштів. Як підтверджує історичний досвід розвитку людства, в світі лідирують нації не тільки з високо розвинутою економікою, а й у першу чергу, з високим рівнем розвитку власного людського потенціалу [3]. Приміром, у США загальна освіта і спеціальна професійна підготовка стали головним засобом формування робочої сили нової якості, а затрати на навчання і профпідготовку головним елементом створення людського капіталу [4, с. 108].

Проаналізуємо коротко зарубіжні акти з трудового законодавства стосовно порушеної проблематики.

Значна увага професійній підготовці, перепідготовці й підвищенню кваліфікації приділена у Трудовому кодексі Республіки Казахстан [5]. Цьому питанню присвячена окрема глава 11, де професійну підготовку розглянуто як форму професійного навчання, спрямованого на розвиток особистості для набуття нових або змінених професійних навичок, необхідних для виконання певного виду робіт; перепідготовку, як форму професійного навчання, що допомагає освоїти іншу професію або спеціальність; підвищення кваліфікації, як форму професійного навчання, що дозволяє підтримувати, розширювати, поглиблювати й удосконалювати раніше набуті професійні знання, вміння й навички.

Роботодавець організує професійне навчання як працівників, так і осіб, які не перебувають з ним у трудових відносинах: (а) безпосередньо в організації, де професійне навчання, його форми здійснюються роботодавцем; загальні ж вимоги до такого навчання в організації визначаються урядом Республіки Казахстан; (б) в освітніх закладах, що реалізують програми технічної, професійної, післясередньої, вищої й післявузівської освіти, де професійне навчання осіб за напрямком діяльності роботодавця здійснюється за рахунок його коштів або інших коштів, не заборонених законодавством, відповідно до договору навчання. Роботодавець зобов'язаний створювати працівникам, які проходять професійну підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації, умови для поєднання роботи з навчанням, передбачені ТК, угодами, колективним і трудовим договорами. Ці працівники можуть звільнитися від роботи або виконувати роботу на умовах неповного робочого часу. По завершенні профпідготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації особа, яка навчалася, зобов'язана відпрацювати в роботодавця строк, погоджений сторонами в договорі навчання. У разі дострокового розірвання трудового договору з ініці-

ативи працівника або роботодавця внаслідок вини працівника останній відшкодовує роботодавцеві витрати, пов'язані з його навчанням, пропорційно недопрацьованому строку.

Більш послідовним, скрупульозним і вивіреном у підході до означеної проблеми є киргизький законодавець. За загальним правилом, що міститься у ст. 195 Трудового кодексу Киргизької Республіки [6] необхідність професійного навчання кадрів для власних потреб установлює роботодавець. Він організовує професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації працюючих, їх навчання іншим професіям в організації, а за необхідності – в освітніх закладах початкової, середньої або вищої професійної освіти на умовах і в порядку, що визначаються в угодах, колективному і трудовому договорах. Форми професійної підготовки й перепідготовки кадрів, перелік професій і спеціальностей, які цього потребують, визначаються роботодавцем. Працівникам, які проходять професійну підготовку, роботодавець має створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням, надавати гарантії, передбачені ТК, іншими нормативно-правовими актами, угодами, колективним і трудовим договорами.

Спеціальне закріплення у ТК Киргизької Республіки отримали норми, пов'язані з учнівським договором. Роботодавець вправі укладати з особою, яка шукає роботу, учнівський договір на професійне навчання, а з працівником своєї організації – учнівський договір на перенавчання без відриву від роботи. Такий договір з особою, яка шукає роботу, є цивільно-правовим, він регулюється цивільним законодавством та іншими актами, що містять цивільно-правові норми. Учніський договір з працівником організації є додатковим до трудового договору й регулюється законодавством про працю та іншими актами, що містять трудові норми. Учніство організовується у формі індивідуального, бригадного, курсового навчання та в інших формах. Особам, які успішно завершили навчання, за укладеним з роботодавцем трудовим договором, за яким вони проходили учніство, випробувальний строк не встановлюється. Якщо особа по закінченні навчання без поважних причин не виконує своїх зобов'язань за договором, не приступає до роботи, вона повертає на вимогу роботодавця отриману за час учнівства стипендію й відшкодовує інші понесені ним витрати у зв'язку з навчанням.

У статті 212 Трудового кодексу Республіки Молдова [7] професійну підготовку визначено як процес навчання, в результаті якого працівник набуває кваліфікацію, засвідчену свідоцтвом або дипломом, виданим в установленому законом порядку; безперервну професійну підготовку як процес навчання, в результаті якого працівник, який уже має певну

кваліфікацію чи професію, поповнює свої професійні знання за допомогою поглиблення знань за основною спеціальністю або шляхом освоєння нових методів чи прийомів, застосовуваних у сфері цієї спеціальності; технічну підготовку як систему навчання, за допомогою якої працівник освоює способи застосування у процесі роботи технічних і технологічних засобів.

На роботодавця покладено обов'язок створити необхідні умови і сприяти професійній і технічній підготовці працівників, які проходять навчання на виробництві або підвищують кваліфікацію чи навчаються в навчальних закладах без відриву від роботи. На кожному підприємстві, яке є юридичною особою, роботодавцем спільно з представниками працівників щорічно складаються й затверджуються плани їх професійної підготовки. Умови і форми профпідготовки, її тривалість, права й обов'язки сторін, обсяг фінансових коштів, виділених на ці цілі (не менше 2% фонду заробітної плати підприємства), визначаються колективним трудовим договором або колективною угодою. Якщо ініціатива проходження працівником курсу професійної підготовки або стажування виходить від роботодавця, останній несе відповідні витрати. У разі відриву працюючого від роботи на короткий строк для професійної підготовки дія його індивідуального трудового договору продовжується зі збереженням середньої заробітної плати. Якщо зазначений строк перевищує 60 календарних днів, дія такого договору призупиняється, а працівник отримує при цьому допомогу, що виплачується роботодавцем відповідно до положень колективного трудового договору.

За працівником визнається також право на професійну підготовку, в тому числі на отримання нової професії або спеціальності. Це право може бути реалізовано шляхом укладення в письмовій формі між працівником і роботодавцем договору професійної підготовки, який є доповненням до індивідуального трудового договору. Договір професійної кваліфікації є спеціальною угодою, укладеною в письмовій формі, відповідно до якої працівник зобов'язується пройти курс професійної підготовки, організованої роботодавцем, для отримання професійної кваліфікації. Роботодавець має також право укласти з будь-яким працівником підприємства договір безперервної професійної підготовки, який має письмову форму, є додатковим до індивідуального трудового договору й регулюється трудовим законодавством та іншими нормативними актами, що містять норми трудового права.

Згідно з ТК Республіки Болгарія [8] роботодавець може укласти з особою, яка поступила або поступає в навчальний заклад, контракт для набуття кваліфікації. Цим контрактом роботодавець зобов'язується

забезпечувати особі, яка навчається, утримання та інші умови, пов'язані з навчанням, а по завершенні останнього прийняти її на роботу згідно з набутою кваліфікацією на строк, на який сторони домовилися і який не може перевищувати 6-ти років. За контрактом така особа зобов'язується закінчити у строк навчання за домовленою кваліфікацією й відпрацювати в роботодавця протягом відповідного строку. За невиконання цих зобов'язань, якщо немає домовленості про інше, сторони відповідають один перед одним згідно із цивільним законодавством.

Трудове законодавство Чеської Республіки [9] у питанні розвитку професійних навичок найманих працівників виходить із того, що роботодавець має забезпечувати їх розвиток у працюючих, зокрема: (а) вступне навчання й підготовку без відриву від виробництва, (б) підвищення кваліфікації, (в) виробничу практику випускників навчальних закладів, (г) підвищення класу за фахом. Якщо працівник приступає до роботи, не маючи у своєму активі професійних навичок (кваліфікації), роботодавцеві належить організувати для нього вступне навчання або підготовку без відриву від виробництва. Така підготовка розглядається як виконання роботи, за яку працівник має право отримувати заробітну плату. Для працівника, якого переводять на нове місце роботи або на роботу іншого типу у зв'язку з обставинами, що виникли в роботодавця, останній зобов'язаний організувати його вступне навчання або підготовку без відриву від виробництва.

Підготовка професійних кадрів в Іспанії здійснюється в межах різних програм, що реалізуються відповідно до 3-х основних напрямків: (а) так зване регулююче професійне навчання, яке перебуває у віданні центрального й регіональних органів управління освітою і здійснюється в начальних закладах. Цільова учнівська група – молодь, а також дорослі, які бажають отримати відповідний сертифікати і кваліфікацію; (б) навчання для ринку праці, яким відає Міністерство праці й соціальних питань Іспанії і яке призначено для навчання безробітних. Завершується воно присудженням сертифікату професійної компетенції; (в) безперервне професійне навчання, що знаходиться у віданні роботодавців і профспілок і призначене для підвищення кваліфікації й перепідготовки працюючих осіб [10, с. 93].

Трудовий кодекс Китайської Народної Республіки [11] проголошує (ст. 66), що держава всіма шляхами й засобами розвиває професійне навчання трудящих, сприяє їх професіоналізму, підвищує трудові якості й поліпшує трудові навички. З метою розширення професійного навчання народні уряди всіх рівнів займаються плануванням суспільного економічного розвитку, підтримують підприємства, господарюючі організації, колективних та індивідуальних

підприємств, які організують професійне навчання. Підприємства мають установлювати режим такого навчання, відповідно до закону розподіляти й використовувати кошти на нього, згідно із ситуацією на підприємстві проводити планове навчання співробітників. Працівники, зайняті в технічних галузях, для підвищення на посаді зобов'язані проходити таке навчання. Держава визначає види професій, професійні норми, що стосуються останнього, а також за допомогою органів, відповідальних за проведення атестації професійної підготовки, здійснює перевірку професійних якостей працюючих.

Висновок. Дослідивши коротко зарубіжне законодавство щодо правового забезпечення професійного розвитку працівників, можемо констатувати, що зарубіжний досвід виробив 3 концепції професійного навчання – навчання спеціалізоване, багатопрофільне й орієнтоване на певну особистість. У зарубіжних країнах ключовим критерієм ефективності професійного навчання є якість підготовки працівників. Розроблення нормативів і створення заходів забезпечення якості останніх передбачає врахування інтересів як роботодавців, так і осіб, які навчаються, освітніх закладів і держави. Навчання прямо орієнтовано на задоволення потреб – роботодавців, зокрема, й економіки в цілому, що підвищує його ефективність, розвиває децентралізацію управління, робить більш гнучким у плані програм і джерел фінансування. Роботодавцем здійснюється професійне навчання або безпосередньо в організації, або (за необхідності) в освітніх професійних закладах на умовах і в порядку, що визначаються в колективному договорі, угодах, трудовому договорі.

Спеціальне законодавче закріплення отримали норми, пов'язані з учнівським договором. Учнівський договір з особою, яка шукає роботу, є цивільно-правовим, регулюється цивільним законодавством й актами, що містять цивільно-правові норми. Учнівський договір з працівником організації є додатковим до трудового, регулюється також законодавством про працю й актами, що містять трудові норми. Учнівство організовується у формі індивідуального, бригадного, курсового навчання та в інших його формах.

Що ж до України, то сьогодні хоча і простежуються деякі позитивні зміни стосовно розвитку системи підвищення кваліфікації, втім вони відбуваються дуже повільно. Це пов'язано насамперед із затримкою прийняття нового Трудового кодексу, з відсутністю кроків до вдосконалення системи визначення та підтвердження професійної компетентності працівників, з проблемами в партнерстві між навчальними закладами й підприємствами, з відставанням професійно-технічної освіти від сучасних технологій і науки тощо.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Савченко В. А. Механізм посилення зацікавленості роботодавців у підвищенні професійного рівня персоналу організації. Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Спецвип.: Проблеми екон. праці, соц.-труд. відносин та соц. захисту населення. Київ: КНЕУ, ДУ НДІ СТВ, 2008. 380 с.
2. Муравьева А. А. Трансформация системы профессионального образования и обучения. *Труд за рубежом*. 2006. № 3. С. 60–77.
3. Радченко Г. А. Людський ресурс як основа добробуту держави. Соціум. Наука. Культура: матеріали міжнар. інтернет-конф. (лютий 2007 р.). URL: <http://intkonf.org/radchenko-g-a-lyudskiy-resurs-yak-osnova-dobrobutu-derzhavi/>.
4. Соболевская А. А., Попов А. К. Американская модель динамики человеческого капитала. *Труд за рубежом*. 2006. № 1. С. 108–125.
5. Трудовой кодекс Республики Казахстан: утв. Законом Респ. Казахстан от 15.05.2007 г. №251-III ЗРК. *Ведомости Парламента Респ. Казахстан*. 2007. № 9(2490). Ст. 65.
6. Трудовой кодекс Кыргызской Республики: утв. Законом Кыргызской Респ. от 04.08.2004 г. №106. *Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Респ.* 2006. № 4. Ст. 392.
7. Трудовой кодекс Республики Молдова: утв. Законом Респ. Молдова от 28.03.2003 г. №154. *Официальный монитор Респ. Молдова*. 2003. № 159–162.
8. Трудовой кодекс Республики Болгарии (в ред. от 25.11.1992 г.). URL: <http://www.onlinebg.ru/mediawiki/index.php>.
9. Шугаев А. А., Кистерев, Д. Д. Трудовые кодексы Чешской Республики и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ: моногр. Москва: РИЦ ИСПИ РАН, 2010. 344 с.
10. Муравьева А. А. Формирование умений для рынка труда в Испании. *Труд за рубежом*. 2006. № 1. С. 87–107.
11. Трудовой кодекс КНР: принят Всекитайским собр. народ. представителей 05.07.1994 г. URL: <http://www.asia-business.ru/law/law3/trud/>

REFERENCES

12. Savchenko, V.A. (2008). Mekhanizm posyleniya zatsikavlenosti robotodavtsiv u pidvyshchenni profesiinoho rivnia personalu orhanizatsii. *Formuvannia rynkovoï ekonomiky: zb. nauk. pr. Spetsvyp.: Problemy ekon. pratsi, sots.-trud. vidnosyn ta sots. zakhystu naselennia. - Problems of the economics of labor, social-labor relations and social protection of the population* Kyiv: KNEU, DU NDI STV [in Ukrainian].
13. Muravyeva, A.A. (2006). Transformatsiya sistemy professionalnogo obrazovaniya i obucheniya. *Trud za rubezhom – Work abroad, 3. 60–77* [in Russian].
14. Radchenko, G.A. Lyudskiy resurs yak osnova dobrobutu derzhavi. Sotsium. Nauka. Kultura: materiali mizhnar. internet-konf. (lyutiy 2007 r.). URL: <http://intkonf.org/radchenko-g-a-lyudskiy-resurs-yak-osnova-dobrobutu-derzhavi/> [in Ukrainian].
15. Sobolevskaya, A.A., Popov, A.K. (2006). Amerikanskaya model dinamiki chelovecheskogo kapitala. *Trud za rubezhom – Work abroad, 1, 108–125* [in Russian].
16. Trudovoy kodeks Respubliki Kazakhstan: utv. Zakonom Resp. Kazakhstan ot 15.05.2007 g. № 251-III ZRK. (2007). *Vedomosti Parlamenta Resp. Kazakhstan - Statement of the Parliament of the Republic Kazakhstan, № 9(2490)*. St. 65 [in Russian].
17. Trudovoy kodeks Kyrgyzskoy Respubliki: utv. Zakonom Kyrgyzskoy Resp. ot 04.08.2004 g. №106. (2006) *Vedomosti Zhogorku Kenesha Kyrgyzskoy Resp – Statement of the Jogorku Kenesh of the Kyrgyz Republic, № 4*. St. 392. [in Russian].
18. Trudovoy kodeks Respubliki Moldova: utv. Zakonom Resp. Moldova ot 28.03.2003 g. № 154. (2003). *Ofitsialny monitor Resp. Moldova - Official Monitor Response Moldova, № 159–162* [in Russian].
19. Trudovoy kodeks Respubliki Bolgarii (v red. ot 25.11.1992 g.). URL: <http://www.onlinebg.ru/mediawiki/index.php> [in Russian].
20. Shugayev, A.A., Kisterev, D.D. (2010). Trudovyye kodeksy Cheshskoy Respubliki i Rossiyskoy Federatsii: sravnitel'no-pravovoy analiz: monogr. Moskva: RITs ISPI RAN [in Russian].
21. Muravyeva, A.A. (2006). Formirovaniye umeniy dlya rynka truda v Ispanii. *Trud za rubezhom – Work abroad, 1, 87–107* [in Russian].
22. Trudovoy kodeks KNR: prinyat Vsekitayskim sobr. narod. predstaviteley 05.07.1994 g. URL: <http://www.asia-business.ru/law/law3/trud/> [in Russian].

ВАПНЯРЧУК Н. Н.

кандидат юридических наук, старший научний сотрудник, старший научний сотрудник
Научно-исследовательского института правового обеспечения инновационного развития
НАПрН Украины

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

В статье проанализировано вопросы правового регулирования профессионального развития работников в зарубежных странах и выявлены на основании анализа зарубежных актов по трудовому законодательству особенности правового обеспечения профессионального развития работников. Сделан вывод, что зарубежный опыт выработал 3 концепции профессионального обучения – обучение специализированное, многопрофильное и ориентированное на определенную личность.

Ключевые слова: работник, работодатель, профессиональное развитие, зарубежный опыт, трудовое законодательство.

VAPNYARCHUK N. M.

PhD, Senior Researcher of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine, Senior Researcher

PECULIARITIES OF LEGAL REGULATION OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES IN FOREIGN COUNTRIES

Problem setting. At the time of the economical development of Ukraine, the problem of the legal regulation of the professional life is the actual and important importance of practical knowledge, the prototype of unintelligible reasons for the problem is one of the problems of employment with labor law.

Article's main body. On the basis of analysis of foreign acts on labor legislation to identify the peculiarities of legal provision of professional development of employees.

Conclusions and prospects for the development. Foreign experience has developed 3 concepts of professional training – training specialized, multidisciplinary and focused on a certain person. In foreign countries, the quality of training of employees is a key criterion for the effectiveness of vocational training. The development of standards and the establishment of quality assurance measures for the latter involves taking into account the interests of both employers and students, educational institutions and the state.

Keywords: employee, employer, professional development, foreign experience, labor law.