

# СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО ТА ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО

УДК 349.2

## ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМАЛЬНОГО ТА НЕФОРМАЛЬНОГО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

*Катерина Балог*

*Львівський національний університет імені Івана Франка,  
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000,  
e-mail: balog.katya96@gmail.com  
ORCID ID: 0009-0000-0190-5539*

Проаналізовано вітчизняне законодавство, правничу доктрину та інші галузі знань щодо формального та неформального професійного навчання. Розглянуто різні наукові підходи з цієї проблеми, здійснено їхній критичний аналіз та висловлено пропозиції щодо їх удосконалення. Особливу увагу звернено на класифікацію видів професійного навчання і запропоновано власний поділ на формальне та неформальне професійне навчання працівників. Окрім того запропоновано поділяти формальне навчання на підвиди: залежно від спрямованості такого навчання та місця його здійснення. Акцентовано на з'ясуванні таких понять, як «первинна професійна підготовка», «перепідготовка робітників та керівників», а також «підвищення кваліфікації» та «стажування». Наголошено на важливості в сучасних умовах високої конкуренції та глобалізації ринку праці, посилення вимог стосовно удосконалення професійних навичок. Відзначено доцільність удосконалення саме правового забезпечення професійного навчання працівників. Окреслено перспективи подальших досліджень у цій сфері, зокрема щодо розробки і впровадження інноваційних методів та підходів, які здатні враховувати зміни на ринку праці в найближчому майбутньому.

Розглянуто також питання щодо інформальної освіти, і з огляду на міжнародний досвід зроблено висновки, що самоосвіта є не менш важливим інструментом для постійного розвитку і збагачення знань працівника та сприяє його самовдосконаленню й підвищенню професійної кваліфікації. Підвищення кваліфікації працівників є однією з форм, що забезпечує саме безперервність професійного навчання впродовж їхньої трудової діяльності. Доведено, що в країнах з розвинутою економікою відзначається тенденція до збільшення інвестицій у розвиток систем самоосвіти для підтримки конкурентоспроможності працівників, а це свідчить про те, що уряди та роботодавці визнають важливість неперервного навчання як стратегічного напрямку для забезпечення стійкості та інноваційного розвитку національного економічного сектору.

*Ключові слова:* трудове право/законодавство, трудові відносини/правовідносини, трудовий договір, працівник, роботодавець.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2024.78.254>

Сьогодні важливим є вдосконалення законодавства України, що покликане забезпечувати відносини у сфері професійного розвитку працівників. Зокрема, більш повного регулювання потребують ті з них, що визначають види такого професійного навчання. На жаль, ні Кодекс законів про працю України, ні профільний Закон «Про професійний розвиток працівників» не містять жодних положень щодо

цього. І власне це, на наш погляд, зумовлює дискусійність поглядів науковців з цього приводу.

Зокрема, В. Я. Брич та О. Я. Гогул вважають за необхідне поділяти професійне навчання працівників на шість груп залежно від таких критерій:

- 1) за формою професійного навчання: первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників;
- 2) за тривалістю: тренінги переважно займають декілька днів, а підвищення кваліфікації керівника за кордоном може тривати декілька місяців;
- 3) з погляду доцільності використання різних форм та методів професійного навчання працівників: навчання керівників і спеціалістів та навчання робітників;
- 4) залежно від виду фінансування: навчання персоналу підприємства може відбуватися із використанням коштів держави, недержавних суспільних фондів і організацій, міжнародних фондів та організацій, власних фінансових ресурсів підприємства та коштів окремих працівників;
- 5) залежно від цільової групи, навчання персоналу може бути спрямоване на конкретного його учасника (індивідуальне навчання) або ж на колектив слухачів;
- 6) за способом здійснення навчальних заходів, професійний розвиток персоналу може реалізовуватися власними силами підприємства або ж із залученням сторонніх консалтингових організацій [1, с. 15].

Натомість Р. Тимофіїв, керуючись ст. 6 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [2], виділяє такі дещо інші види професійного навчання, а саме залежно:

- 1) від місця проведення воно здійснюється: безпосередньо в роботодавця; у навчальних закладах (вищих і професійно-технічних); в іншого роботодавця (на підприємствах, в установах, організаціях);
- 2) від характеру знань, що становлять предмет професійного навчання: теоретичне; виробниче;
- 3) від дотримання встановленого законодавством порядку та правових наслідків: формальне і неформальне [3, с. 101].

При цьому останній варіант поділу на формальне професійне навчання працівників робітничим професіям передбачає за визначенням закону первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організовуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях, а працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, – перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах [2]. А тому такий підхід, як його подає автор, нагадує підвиди формального професійного навчання працівників, а не окремі види такого навчання.

Видається, що більш вдалим буде поділ на формальне професійне навчання та неформальне професійне навчання працівників, з огляду на зміст ч. 5 ст. 6 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [2]. Бо саме такий варіант відповідатиме базовому законодавству, яке регулює освітню сферу Закону України «Про освіту» [4]. Нагадаємо, що тут у ст. 8 йдеться про види освіти, і зазначається, що «особа реалізує своє право на освіту впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти» [4]. Спробуємо більш детально з'ясувати сутність та характеристики формального та неформального професійного навчання працівників.

Отже, формальне професійне навчання працівників робітничим професіям, як різновид професійного розвитку працівників, включає первинну професійну підго-

товку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Таке навчання може здійснюватися і безпосередньо в роботодавця, і на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях. Своєю чергою, формальне професійне навчання працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців згідно з законодавством, відбувається шляхом перепідготовки, стажування, спеціалізації та підвищення кваліфікації, на договірних умовах у закладах вищої освіти[2].

Як бачимо формальне навчання можна класифікувати за деякими ознаками, зокрема, залежно від його спрямованості:

а) формальне професійне навчання працівників робітничим професіям (куди входять):

- первинна професійна підготовка;
- перепідготовка;
- підвищення кваліфікації робітників.

б) формальне професійне навчання працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців:

- перепідготовка;
- стажування;
- спеціалізація;
- підвищення кваліфікації.

А з огляду на місце такого навчання, воно поділяється на:

- безпосередньо у роботодавця;
- у професійно-технічних навчальних закладах;
- на інших підприємствах, в установах, організаціях.

Розглянемо детальніше кожен із видів за спрямованістю.

Якщо аналізувати первинну професійну підготовку, то у законодавстві воно визначається як професійно-технічне навчання, яке забезпечує рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності осіб, які не мали робітничої професії раніше [5]. Тобто це етап освіти або тренування, спрямований на формування ключових компетенцій та основних навичок, необхідних для виконання конкретної професійної роботи. Він включає здобуття теоретичних знань і практичних умінь, що відповідають вимогам обраної сфери діяльності. Така підготовка здійснюється щодо осіб, які зараховані на роботу до роботодавця учнями шляхом курсового чи індивідуального навчання, яке здійснюється відповідно до розроблених і затверджених роботодавцем, навчальних планів і програм. По завершенню первинної професійної підготовки робітників, відповідно до Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти України від 31 грудня 1998 р. № 201/469, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 1 березня 1999 р. за № 124/3417, проводиться кваліфікаційна атестація. Особам, які пройшли її успішно, присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду (класу, категорії, групи) та видається свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації. Вважаємо, що цей етап є ключовим для побудови стабільної та ефективної кар'єри в обраній галузі.

Перепідготовка робітників – це теж професійне (професійно-технічне) навчання, але метою якого є оволодіння робітниками, які здобули первинну професійну підготовку, іншою професією [5]. Цей етап навчання спрямований на адаптацію робітників до змін у виробничому середовищі, враховуючи нові технології,

стандарти та вимоги ринку праці. Перепідготовка робітників може охоплювати і теоретичні, і практичні аспекти, сприяючи підвищенню їх професійної компетентності та забезпеченню можливостей для кар'єрного росту.

Перепідготовка робітників може відбуватися в різних випадках, зазвичай пов'язаних з потребами ринку праці, змінами у виробничих технологіях, законодавчих вимогах, або для вдосконалення професійних навичок працівників. Також до перепідготовки вдаються тоді, коли потрібно розширити професійний профіль працівника, а також у зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає його професії, а також втрату здатності виконувати роботу, яка стосується попередньої професії [6, с. 215]. Доволі часто до перепідготовки персоналу вдаються у випадку реконструкції чи перепрофілювання підприємства [1, с. 15]. Навчальні плани та програми для перепідготовки робітників розробляються на основі типових навчальних планів та програм для підготовки робітників за відповідними професіями і державних стандартів з конкретних професій. При цьому навчальні програми можуть бути скорочені до 50 відсотків, за рахунок виключення матеріалу, вивченого раніше, а також, зважаючи на фактичний рівень професійних знань, навичок та вмінь робітників, які навчаються. По завершенні перепідготовки, відповідно до Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти України від 31 грудня 1998 р. № 201/469, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 1 березня 1999 р. за № 124/3417, проводиться кваліфікаційна атестація. На нашу думку, цей процес є важливою складовою для пристосування до змін у виробництві та підтримки сталого професійного розвитку працівників у сучасних умовах розвитку ринку праці.

Що стосується перепідготовки керівників, професіоналів та фахівців, то її розглядають як систематичний та цілеспрямований процес, спрямований на оновлення та поглиблення знань, умінь і навичок осіб, які мають досвід та високий рівень кваліфікації у своїй сфері. Цей вид навчання передбачає актуалізацію та розширення професійних компетенцій відповідно до нових вимог, технологій, стратегій управління та інших чинників, які можуть впливати на їхню діяльність.

Перепідготовка для цих категорій працівників може включати в себе декілька важливих елементів. Це зокрема: стратегічне управління, яке передбачає розвиток лідерських умінь, навичок стратегічного планування та визначення цілей; інновації та технології, де важливим є ознайомлення з новітніми технологіями, їх впровадження та використання у власній сфері; комунікаційні навички, що покликані виробити ефективні комунікації управління відносинами зі співробітниками, клієнтами та іншими зацікавленими сторонами; аналіз та прийняття рішень, передбачає поглиблене вивчення методів аналізу і прийняття стратегічних та операційних рішень; актуалізація правових аспектів, яка спрямована на ознайомлення зі змінами в законодавстві та нормативних актах, що стосуються конкретної сфери діяльності; підвищення професійної етики та відповідальності, яке має на меті вивчення етичних стандартів, відповідальності в управлінні та професійній діяльності.

Для працівників інших спеціальностей, які на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня, освітнього ступеня та практичного досвіду, проводиться перепідготовка ними з метою набуття здатності виконувати завдання та обов'язки, що мають особливості у межах раніше набутої спеціальності, а також організовується їх спеціалізація. І перепідготовка, і спеціалізація здійснюються шляхом формального навчання у закладах вищої освіти, закладах післядипломної

освіти, на договірних умовах. Навчальні плани та програми перепідготовки та спеціалізації розробляються та затверджуються закладами вищої освіти та закладами післядипломної освіти і погоджуються з відповідними об'єднаннями організацій роботодавців [5]. Цей процес покликаний забезпечити керівникам, професіоналам та фахівцям усвідомлення та адаптацію до змін в їхній сфері, що є важливим для подальшого їхнього професійного росту та успіху в кар'єрі.

Важливу роль відіграє також підвищення кваліфікації працівників підприємства за своєю сутністю є навчанням, що забезпечує вдосконалення та розвиток знань і вмінь, необхідних для ефективного вирішення завдань професійної діяльності працівника [7]. Воно є доречним тоді, коли потрібно підвищити професійний рівень працівника за наявною професією [6, с. 215]. Професійне (професійно-технічне) навчання робітників дає змогу розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг [5]. Воно передбачає розширення та поглиблення раніше здобутих працівником знань (умінь, навичок) та зумовлюється зміною характеру і змісту праці спеціаліста на займаній ним посаді та моральним старінням знань [1, с. 15].

Підвищення кваліфікації робітників здійснюється шляхом навчання на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення. Такі курси проводяться з метою підвищення кваліфікації, поглиблення та розширення знань, умінь і навичок працівників за професією до рівня, що відповідає вимогам виробництва. Успішне закінчення курсів є необхідною умовою для присвоєння працівникам вищої кваліфікаційної категорії (класу, категорії, групи) та професійного зростання. Набір навчальних груп на виробничо-технічні курси здійснюється переважно працівниками однієї професії одного або подібного рівня кваліфікації, які мають стаж роботи за професією у відповідного роботодавця не менше одного року. Робочі навчальні плани та програми виробничо-технічних курсів розробляються та затверджуються роботодавцями на основі стандартів освіти для окремих професій або типових навчальних планів та освітніх програм [5].

Положенням про професійне навчання працівників на виробництві передбачається два види підвищення кваліфікації керівників, професіоналів та фахівців залежно від термінів: довгострокове та короткострокове.

Особливістю підвищення кваліфікації є те, що викладачі проводять заняття з працівниками, які мають знання, а не з учнями, на відміну від первинної підготовки. Також підвищення кваліфікації має певні переваги порівняно з підготовкою та перепідготовкою працівників. По-перше, підвищення кваліфікації відбувається у більш короткі терміни, що є зручнішим для працівника та роботодавця. Працівник за короткий час набуває, розширює знання та навички, а роботодавець витрачає менше коштів, ніж на перепідготовку чи підготовку. По-друге, підвищення вимог роботодавця до якості робочої сили в умовах забезпечення економічного піднесення зумовлює більш високі темпи зростання кількості працівників, які будуть підвищувати кваліфікацію, порівняно з тими, хто проходить навчання за новими професіями. Підвищення кваліфікації є важливим елементом професійного розвитку працівників, сприяє підтримці високого рівня професійної конкурентоспроможності та відповідності вимогам сучасного ринку праці.

Ще одним видом, як зазначалося, є стажування, що проводиться з метою формування та закріплення на практиці професійних компетенцій, отриманих у результаті теоретичного навчання, виконання завдань і обов'язків на посаді чи посаді вищого рівня, засвоєння вітчизняного та зарубіжного досвіду, формування особистісних якостей для виконання професійних завдань на новому вищому

якісному рівні в межах певної спеціальності [8]. Зокрема, стажування керівників, професіоналів та фахівців передбачає набуття практичного досвіду виконання завдань і обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня. Воно проводиться за індивідуальним планом, затвердженим роботодавцем, який скеровує працівника на таке стажування, що може тривати не більше 10 місяців. Конкретна тривалість стажування визначається залежно від цілей та виробничих потреб [5].

Стажування може відбуватися у відповідних установах і в Україні, і за її межами задля того, щоб працівники засвоїли вітчизняний і зарубіжний досвід та набули практичних умінь і навичок для виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня.

Не менш важливого значення надається сьогодні неформальному навчання працівників. Воно зазвичай здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця, на підставі наказу за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності [2]. Шляхом неформального навчання також можуть здійснюватися короткострокове підвищення кваліфікації та стажування [5].

Правове забезпечення професійного навчання працівників здійснюється на основі Кодексу законів про працю України, Закону України «Про освіту», Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про професійне навчання працівників», а також Положення про професійне навчання працівників на виробництві, Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві, Положення про дистанційне навчання.

Аналіз зазначених нормативно-правових актів дає підстави для висновку про недостатність та деяку недосконалість правового регулювання різних видів професійного навчання працівників. Існує чимало законодавчих прогалин, колізій, невідповідностей реаліям сьогодення та міжнародному законодавству щодо регулювання окремих питань у сфері професійного навчання працівників, які значно ускладнюють професійний розвиток працівників у нашій країні.

Варто відзначити, що в науковій літературі неодноразово наголошувалось на доцільності удосконалення правового забезпечення професійного навчання працівників. Бо насправді сьогодні в Україні система забезпечення якості професійного навчання працівників ще повністю не сформована. Зокрема, відсутні складові незалежного оцінювання якості результатів формального і неформального навчання. Немає єдиного незалежного органу з оцінювання кваліфікацій, який зміг би перебрати на себе відповідні функції, усунувши можливості необ'єктивності через підпорядкованість Мінсоцполітики або МОН. Відсутній також орган, який би координував роботу всіх надавачів освітніх послуг з професійно-технічної освіти і професійного навчання. Тому, існує нескоординованість, а отже, й уніфікація та прозорість проведення процедури оцінювання результатів навчання, що ставить під сумнів об'єктивність цієї процедури оцінювання та достовірність присвоєних кваліфікацій. Не визначені професійні стандарти, які мали б встановлювати нормативні вимоги до кваліфікації робочої сили та до якості праці [9, с. 37].

У літературі щодо цього цілком слушно відзначалось, що Кодексом Законів про працю України регулювання професійного навчання здійснюється не безпосередньо, а опосередковано [10, с. 70]. Зокрема, ст. 201 КЗпП України формулює обов'язок власника організовувати індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, що вочевидь видається нам дещо дискусійним. Адже нині чинна редакція цієї статті дає підстави для висновку, що професійне навчання працівників є радше правом, а не обов'язком «для

професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або уповноважений ним орган організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи» [11].

Заслуговує уваги позиція науковців, які вважають, що підвищення кваліфікації слід включити в посадові обов'язки всіх працівників. Лише тоді цей обов'язок матиме правовий характер, за невиконання якого може настати дисциплінарна відповідальність для винних посадових осіб підприємства, установи, організації. Натомість працівникам, які успішно й старанно виконують свої службові обов'язки, належить надавати можливість вибору форми підвищення кваліфікації. Їх відмову від підвищення кваліфікації без поважних причин може бути розцінено як порушення трудової дисципліни. Тобто цей вид професійного навчання необхідно вважати не стільки правом працівника, скільки юридичним обов'язком, складовим елементом змісту трудових правовідносин [12, с. 147, 148]. При цьому законодавець у такому разі має ствердити належний механізм забезпечення його виконання.

Варто погодитись з позицією Л. Амелічевої, котра вважає, що необхідно уніфікувати міжгалузеві базові поняття, які властиві для цієї сфери, з метою більш ефективного їх використання різними суб'єктами нормотворчості під час розробки нових законодавчих актів у сфері праці, зайнятості і професійної освіти та навчання, актив учасників соціального діалогу, локальних документів роботодавців. А тому, пропонує внести зміни до чинного Кодексу законів про працю України, зокрема Глави XIV «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням», у зв'язку з проведенням реформування професійної освіти і навчання в умовах євроінтеграції та в процесі досягнення гідної праці та сталого розвитку, доповнивши її положеннями про організацію дуальної освіти, формального і неформального навчання [13, с. 114].

Заразом вважаємо, що обтяжувати КЗпП України положеннями про порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання, положеннями, які закріплюють право роботодавця як соціального партнера на участь у розробці регіональних і цільових програм професійної освіти, які повинні орієнтуватися на реальну потребу у фахівців на державному, галузевому та регіональному рівнях [13, с. 113]. Усі ці відносини доцільно врегулювати належним чином у спеціальному законодавстві. Зокрема, в Законі України «Про професійний розвиток працівників». Принаймні хоча б до ухвалення Трудового кодексу України, який би вирішив проблему професійного навчання працівників в Україні на рівні окремої глави.

У цьому контексті також вважаємо, що пропозиція Н. М. Вапнярчук про закріплення у Трудовому кодексі України окремої глави під назвою «Учнівський договір» теж не є прийнятною для такого рівня законодавчого акту. Достатньо, як це вже є у проекті окремої статті «Учнівський трудовий договір». Вона містить дефініцію такого договору і визначає його як особливий вид трудового договору, який передбачає поєднання виконання працівником посадових, робочих обов'язків з навчанням на робочому місці. У ст. 49 проекту Трудового кодексу вказаний строк на який він може укладатись – 6 місяців, а також зазначено, що такий договір не може укладатись з особами молодше 14 років. За кожним працівником, який уклав учнівський договір, закріплюється наставник з числа працівників, який і контролює.

Так, проаналізувавши нормативно-правову базу, літературні джерела, результати різних опитувань, можемо зробити висновок про те, що питання професійного навчання працівників в Україні наразі належно не врегульовані. Вітчизняне законодавство у цій сфері містить значну кількість колізій, прогалин, подекуди не відповідає потребам сучасного українського суспільства та не узгоджується з базовими європейськими стандартами.

Отже, правове забезпечення професійного навчання працівників в Україні потребує удосконалення у частині визначення поняття організації професійного навчання працівників, тлумачення сутності різних форм професійного навчання, визначення конкретного переліку видів професійного навчання працівників з урахуванням запропонованих у роботі пропозицій та наведених рекомендацій.

### Список використаних джерел

1. Брич В. Я., Гугул О. Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5. Т. 2. С. 13–16.
2. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 року № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17/conv#Text>.
3. Тимофіїв Р. Щодо проблеми професійного навчання працівників коштом роботодавця. *Підприємництво, Господарство і право*. 2017. №10. С. 100–104.
4. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
5. Положення про професійне навчання працівників на виробництві, затверджене Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 № 127/151. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01#Text>.
6. Горохівська Н. Формування системи професійного навчання працівників організації. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/29871/1/213.PDF>.
7. Самойленко В. В. Підвищення кваліфікації персоналу на прикладі провідних країн світу. *Ефективна економіка*. Дніпропетровськ : ДДАЕУ, 2019. № 5.
8. Про вищу освіту : Закон України – чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 24 вересня 2015 року. Київ, 2015. 100 с.
9. Дрозач, М. І., Стульпінас Н. К. Перспективи розвитку системи забезпечення якості результатів професійного навчання працівників в Україні. *Socionprostir: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2018. № 7. С. 35–44.
10. Вахонєва Т. М. Проблеми правового регулювання та організації професійного навчання в Україні. С. 70–72.
11. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
12. Голікова К. О. Правове регулювання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. С. 147, 148.
13. Амелічева Л. Правове забезпечення професійної освіти і навчання працівників в умовах кризи гідної праці та «озелення» економіки. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 4. С. 110–115.

### References

1. Brych, V. Ya., Huhul, O. Ya. (2009). Teoretychni aspekty rozvytku personalu. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, № 5, Т. 2, 13–16.
2. *Pro profesiyni rozvytok pratsivnykiv : Zakon Ukrainy vid 12.01.2012 roku № 4312-VI*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17/conv#Text>.
3. Tymofiiiv, R. (2017). Shchodo problemy profesiinoho navchannia pratsivnykiv koshtom robotodavtsia. *Pidpriemnytstvo, Hospodarstvo i parvo*, №10, 100–104.
4. *Pro osvitu : Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 roku №2145-VIII*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.



5. *Pro profesiine navchannia pratsivnykiv na vyrobnytstvi : Polozhennia, zatverdzhene Nakazom Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 26.03.2001 № 127/151*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01#Text>.
6. Horokhivska, N. *Formuvannia systemy profesiinoho navchannia pratsivnykiv orhanizatsii*. Retrieved from <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/29871/1/213.PDF>.
7. Samoilenko, V. V. (2019). Pidvyshchennia kvalifikatsii personalu na prykladi providnykh krain svitu. *Efektivna ekonomika*. Dnipropetrovsk : DDAEU, № 5.
8. *Pro vyshchu osvitu : Zakon Ukrainy – chynne zakonodavstvo zi zminamy ta dopovnenniamy stanom na 24 veresnia 2015 roku*. Kyiv, 2015.
9. Drozach, M. I., Stulpinas, N. K. (2018). Perspektyvy rozvytku systemy zabezpechennia yakosti rezultativ profesiinoho navchannia pratsivnykiv v Ukraini. *Socioprostir: mizhdystsyplinaryi elektronnyi zbirnyk naukovykh prats z sotsiologii ta sotsialnoi roboty*, № 7, 35–44.
10. Vakhonieva, T. M. *Problemy pravovoho rehuliuвання ta orhanizatsii profesiinoho navchannia v Ukraini*, 70–72.
11. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Zakon URSR vid 10.12.1971 r. № 322-UIII. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 1971. *Dodatok do № 50*. St. 375. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
12. Holikova, K. O. (2010). *Pravove rehuliuвання profesiinoy pidhotovky, perepidhotovky ta pidvyshchennia kvalifikatsii na pidpriemstvakh v umovakh rynkovoi ekonomiky : dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05*. Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalia. Luhansk, 147, 148.
13. Amelicheva, L. (2020). Pravove zabezpechennia profesiinoy osvity i navchannia pratsivnykiv v umovakh kryzy hidnoi pratsi ta «ozelennia» ekonomiky. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i parvo*, № 4, 110–115.

## LEGAL PROVISION OF FORMAL AND INFORMAL PROFESSIONAL EDUCATION

*Kateryna Baloh*

*Ivan Franko National University of Lviv,  
1, Universytetska Str., Lviv, Ukraine, 79000,  
e-mail: balog.katya96@gmail.com  
ORCID ID: 0009-0000-0190-5539*

The article analyzes domestic legislation, legal doctrine, and other fields of knowledge regarding formal and informal professional education. Various scholarly approaches to this issue are considered, subjected to critical analysis, and proposals are made for their improvement. Special attention is paid to the classification of types of professional education, suggesting the own division into formal and informal professional education for employees. Additionally, it is proposed to classify formal education into subtypes based on the focus and location of such education.

The article particularly focuses on elucidating concepts such as 'primary professional training,' 'retraining of workers and managers,' as well as 'qualification upgrading' and 'internship.' Emphasis is placed on the importance, in modern conditions of high competition and globalization of the labor market, of strengthening requirements regarding the improvement of professional skills. In this regard, the expediency of enhancing the legal framework for professional training of employees is noted. The prospects for further research in this area are outlined, especially the development and implementation of innovative methods and approaches capable of accounting for changes in the labor market in the near future.

The issue of informal education is also addressed, and based on international experience, conclusions are drawn that self-education is no less important as a tool for the continuous development and enrichment of an employee's knowledge, contributing to self-improvement and professional skill enhancement. Qualification upgrading of employees is one of forms ensuring the continuity of professional education throughout their employment. In economically developed countries, there is a trend towards increasing investment in the development of self-education systems to support the competitiveness of workers, indicating that governments and employers recognize the importance of continuous learning as a strategic direction to ensure the stability and innovative development of the national economic sector.

*Keywords:* labor law/legislation, labor relations/legal relations, employment contract, employee, employer.

*Стаття: надійшла до редакції 24.04.2024  
прийнята до друку 30.04.2024*