

СТАНДАРТИ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ПРОФЕСІЙНУ (СЛУЖБОВУ) КАР'ЄРУ В АКТАХ МОП

Дмитро Володимирович ЛОМЕЙ,

*аспірант кафедри трудового права та права
соціального забезпечення Національного
університету «Одеська юридична академія»*

У сучасних умовах відносної стабільності регулювання трудових відносин в Україні актуальними для галузевої науки стають проблеми, пов'язані з побудовою й розвитком працівником професійної (службової) кар'єри, оскільки саме даний процес дає можливість людині максимально ефективно реалізувати свої здібності до праці, задовольнити власні інтереси, пов'язані з професійною самовизначеністю, повагою честі, гідності та ділової репутації, професійною підготовкою, перепідготовкою, підвищенням кваліфікації, стажуванням, професійним зростанням тощо.

Варто зазначити, що не дивлячись на здавалось би ключове значення ефективної реалізації права працівника на професійну (службову) кар'єру для забезпечення продуктивної зайнятості, стабільності економічного розвитку підприємств та належного функціонування установ і організацій, тим не менше, у чинному національному трудовому законодавстві до цього часу відсутні будь-які спеціальні правові норми, які б визначали поняття відповідного права, його структуру, особливості правового статусу суб'єктів, наділених ним, механізм його реалізації, охорони та захисту. Засобом подолання названих та численних інших прогалин правового регулювання індивідуальних та колективних трудових відносин є систематизація галузевого законодавства, за результатом якої буде прийнято Трудовий кодекс України, який нині існує в якості проектів, що перебувають на розгляді Верховної Ради України.

© Ломей Д. В., 2020

Дійсно у проектах Трудового кодексу України №№ 1658, 2410 сформульовано поняття професійної (службової) кар'єри працівника, засоби її здійснення, механізм їх реалізації. Водночас з урахуванням зовнішньополітичного курсу України в напрямку європейської інтеграції – підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, та триваючою роботою над змістом вказаних проектів важливого значення набуває дослідження міжнародних стандартів права працівників на професійну (службову) кар'єру, сформульованих в актах Міжнародної організації праці.

Доцільно зауважити, що у більшості міжнародно-правових актів МОП поняття професійної (службової) кар'єри не застосовується, водночас, положення численних конвенцій і рекомендацій даної міжнародної інституції так чи інакше визначають стандарти відповідного суб'єктивного права працівника.

Так, у Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року зазначено, що дотримання фундаментальних принципів і прав у світі праці, якими є: свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; та недопущення дискримінації в області праці та занять відіграє визначальне значення для збереження зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням. На переконання МОП лише забезпечення ефективної реалізації трудових прав суб'єктів галузевих відносин забезпечує їх можливість на рівних умовах вимагати свою справедливу частку в багатстві, накопиченню якого вони допомагали, а також надає їм можливості повністю реалізувати свій людський потенціал [1]. Доцільно зауважити, що хоча й у Декларації безпосередньо не застосовується поняття професійної (службової) кар'єри, водночас саме реалізація працівником права на її здійснення забезпечує йому доступ до збільшення рівня матеріального забезпечення шляхом отримання справедливої частки доходу підприємства, ВВП держави тощо, що є проявом економічного аспекту кар'єри, та набуття ним більш значущої ролі на підприємстві, в установі, організації чи в цілому у суспільстві у процесі реалізації власного потенціалу (соціологічний аспект), а, отже, лише ефективне забезпечення усіх трудових прав працівника сприятиме здійсненню ним права на професійну (службову) кар'єру.

Положення Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року в аспекті даного дослідження знайшли свій розвиток у Конвенції МОП № 122 про політику в галузі зайнятості від 9 липня 1964 року, відповідно до ст. 1 якої політика кожної держави-члена Організації, спрямована на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, яка має стимулювати економічне зростання й розвиток, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості, щонайменше повинна забезпечувати свободу вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від дискримінаційних ознак [2]. Іншими словами політика у сфері зайнятості має з одного боку

сприяти ліквідації безробіття і неповної зайнятості, а з іншого орієнтуватися на прагнення й можливості кожної конкретної фізичної особи, яка шукає роботу, створюючи їй умови, зокрема, для зайняття більш високої посади, виконання ширшого кола обов'язків чи роботи більш високої кваліфікації.

Такими умовами відповідно до ст. 2 Конвенції МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки від 24 червня 1974 року є розроблені країнами-членами Організації правила надання оплачуваних учбових відпусток для цілей: а) професійної підготовки на будь-якому рівні; б) загальної, соціальної або цивільної освіти; с) профспілкового навчання [3]. Надання оплачуваних учбових відпусток відповідно до преамбули Конвенції є засобом, що, з одного боку, забезпечує постійний процес освіти і підготовки, обумовлений науково-технічним прогресом і структурою економічних і соціальних відносин, які змінюються, а з іншого боку – задоволення реальних потреб та інтересів кожного працівника в сучасному суспільстві, пов'язаних зокрема з прагненням реалізації права на професійну (службову) кар'єру.

Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів від 23 червня 1975 року підвищити здатність окремої особи створювати та, індивідуально чи колективно, впливати на виробниче й соціальне середовище, стимулювати і забезпечити можливість всім особам, на основі принципу рівності і без будь-якої дискримінації, розвивати й застосовувати свої здібності до праці у своїх власних інтересах та відповідно до своїх прагнень, враховуючи потреби суспільства, покликані програми професійної орієнтації та професійної підготовки [4]. Саме інвестування державою та роботодавцями засобів та створення умов для подальшого розвитку освіти та підготовки кадрів на всіх рівнях забезпечує умови для використання можливостей розвитку працівником власної компетентності та як наслідок професійної (службової) кар'єри.

Як зазначено у Рекомендації МОП № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання від 17 червня 2004 року для розвитку працівником власної компетентності та професійної (службової) кар'єри держави-члени Організації зобов'язані: а) надавати підтримку та сприяти тому, щоб людина протягом усього життя мала доступ до служб професійної орієнтації та інформації про розвиток кар'єри; б) сприяти та заохочувати використання інформаційних та телекомунікаційних технологій, а також традиційної практики діяльності служб професійної орієнтації та інформації про розвиток кар'єри і служб підготовки кадрів; в) визначати на основі консультацій з соціальними партнерами, роль і обов'язки служб зайнятості, освітніх закладів та інших відповідних органів та організацій, що надають послуги у галузі професійної кар'єри та професійної орієнтації [5].

Варто зазначити, що названі та деякі інші стандарти права працівника на професійну (службову) кар'єру, закріплені актами Міжнародної організації праці, в цілому відображені у положеннях чинного трудового законодавства України. Проте з огляду на їх розпорошеність по численним нормативно-правовим актам, зокрема нормам Кодексу законів

про працю України № 322-VIII від 10 грудня 1971 року, Закону України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15 листопада 1996 року, Закону України «Про професійний розвиток працівників» № 4312-VI від 12 січня 2012 року, Закону України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 5 липня 2012 року, наказу Міністерства праці України, Міністерства освіти України, Міністерства соціального захисту населення України «Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення» № 27/169/79 від 31 травня 1995 року та ін. навряд чи можна говорити про їх ефективність. Саме тому з урахуванням значення реалізації права працівника на професійну (службову) кар'єру для забезпечення цілей економічної та соціальної політики держави нагальною є необхідність прийняття Трудового кодексу України, у якому системно та виважено має бути врегульований механізм забезпечення досліджуваного суб'єктивного права основної сторони індивідуальних трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці.
2. Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості від 9 липня 1964 року. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда 1919-1966 гг. Женева: МБТ, 1983.
3. Конвенція МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки від 24 червня 1974 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці.
4. Конвенція МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів від 23 червня 1975 року. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда с 1967 г. Женева, 1983. С. 127-130.
5. Рекомендації МОП № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання від 17 червня 2004 року.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_532