

УДК 378.32(493)

Олена Фучила

ДОДАТКОВА ОПЛАЧУВАНА ВІДПУСТКА ДЛЯ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ: ДОСВІД СУЧАСНОЇ БЕЛЬГІЇ

На початку ХХІ ст. у промислово розвинутих країнах Європи і світу визнали необхідність неперервної освіти. Але, як правило, дорослі, що працюють, можуть здійснювати таку можливість у вільний від роботи час. Для багатьох із них монотонність роботи та втому забирають сили й енергію, потрібні для вступу на навчання. Альтернативою є лише навчання у робочий час. Отже, потрібно створювати такі можливості для неперервного навчання осіб будь-якого віку, щоб допомогти молоді перейти від школи до працевлаштування, а дорослим, що працюють, – адаптуватися до економічних, технологічних і соціальних змін.

Звичайно, досвід організації неперервної освіти, “...накопичений у країнах із розвинутою ринковою економікою, не варто механічно переносити на управління процесами розвитку персоналу в Україні” [3, с. 8]. Тим не менше, “під час розробки і подальшого вдосконалення механізму стимулювання роботодавців і ... працівників із метою посилення їх матеріальної та моральної зацікавленості у професійному навчанні, цілеспрямованому плануванні трудової кар’єри доцільно всебічно враховувати накопичений позитивний досвід у цій сфері...” [3, с. 344]. Бельгія як федеральне об’єднання трьох спільнот (франкомовної, фламандомовної та німецькомовної) має багаторічний досвід здійснення права громадян на оплачувану відпустку для освіти (флам. – *Verlaald Educatief verlof*, фр. – *congé-éducation payé*, нім. – *bezahlten Bildungsurlaub*).

Дослідження права на оплачувану відпустку для навчання здійснюють численні зарубіжні науковці, зокрема Р. Бланпен (R. Blanpain) [4], Х. Жен (H. C. Jain) [6], Д. Каллен (D. Kallen) [7], Дж. Кітінг (J. Keating), Е. Кройц (E. Creutz), С. Лем (S. Lamb), Ж.-М. Лютрінже (J.-M. Luttringer), Б. Паск’є (B. Pasquier), Х. Піре (Ch. Piret) [8], С. Хокка (S. Haukka) [5], А. Чарні (A. Charney), українські науковці В. Завгородня, Р. Капченко, Г. Коновалюк [2], Б. Куліковський, В. Савченко [3] та ін. Серед організацій, які займаються розв’язанням цієї проблеми, – Європейський центр розвитку та професійного навчання (англ. – *Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle, Cedefop*), Міжнародна організація Праці (англ. – *International Labour Organization*) [9] за підтримки урядів країн Європи й Америки. Однак, незважаючи на значну кількість досліджень у цій галузі, проблема залишається недостатньо вивченою. Так, українські науковці не

приділяли достатньої уваги порівнянню можливостей оплачуваного навчання дорослих в умовах посткризової економіки Бельгії та України.

Отже, метою нашого дослідження є аналіз здійснення права на оплачувану відпустку для навчання у сучасній Бельгії. Нами визначені такі завдання: здійснити аналіз літературних джерел, дослідити механізм виникнення та здійснення права на оплачувану відпустку для навчання у сучасній Бельгії та порівняти її можливості з положеннями про додаткову відпустку в зв'язку із навчанням в Україні. Вивчення досвіду здійснення права на оплачувану відпустку для навчання у сучасній Бельгії сприятиме розв'язанню проблеми організації неперервного навчання у посткризовій економіці України.

У Бельгії система оплачуваної відпустки, що надається для здобуття освіти, – це ініціатива Федерального уряду, метою якої є забезпечення можливостей неперервного навчання для працівників приватного сектора економіки. На сучасному етапі розвитку країни її застосування має декілька аспектів. Цей закон важливий для робітників Бельгії, оскільки він дає їм можливість на законних підставах здійснювати право на освіту та культурний розвиток. Для окремих робітників – це можливість мобілізувати свої здібності для громадської та суспільної роботи. Нарешті, деякі положення цього закону в сучасному суспільстві Бельгії змінюються, погіршуючи умови здійснення культурних прав дорослих громадян. Щоб об'єктивно оцінити сучасну ситуацію, розглянемо деякі аспекти його виникнення.

У XIX ст. та на початку XX ст. рух за освіту в Бельгії розвивався у християнському та соціалістичному лейбористському середовищі, особливо на ґрунті організації “Молоді християнські робітники” (фр. – Jeunesse Ouvrière Chrétienne, JOC), яка розпочала боротьбу за здійснення права робітників на освіту. У 1936 р. вона наполягла на переведенні вечірніх курсів на денну основу шляхом накопичення і подальшого використання часової компенсації за понаднормові години праці. Закон Бельгії про соціальний розвиток, прийнятий у 1963 р., надав право на освітню відпустку з максимальною тривалістю один тиждень на рік для загальної та соціальної освіти молодих робітників (молодших 25 років). З 1963 по 1973 рр. 3000 до 6000 робітників скористалися цією можливістю. Цей закон також створив можливість бонусів соціального розвитку для дорослих (за успішне завершення вечірніх курсів) та право використовувати накопичений час за понаднормові години праці для курсів суто професійної підготовки. У 1971 р. міжгалузєва угода встановила освітню відпустку для представників профспілок [6]. Вищезгадані дії уряду та робітничого руху були підготовчою стадією для прийняття закону про понаднормові години праці 1973 р. Але різниця поглядів працедавців і профспілок на це питання ускладнила його розробку.

Працедавці вважали, що потрібно обмежити право на освіту робітників лише до професійного навчання та тривалість відпустки – до періоду, визначеного через домовленість між працедавцем і працівником, встановити квоту максимальної кількості годин на підприємство. Профспілки вважали за необхідне розширити навчання у напрямках загальної та соціальної освіти, створити умови для надання відпусток згідно з рішеннями Робітничої ради чи колективного договору. Як наслідок, розв'язку, який задовольнив би обидві сторони, так і не було знайдено. Закон про понаднормові години праці також встановлював обмеження віку робітників, що мали право на відпустку, до 40 років та прогресивну систему розподілу компенсації часу навчання: 25% впродовж 1 року, 50% – впродовж 2 року та 100% – впродовж 3 року.

Дослідження показали, що щонайменше третина робітників, які мали право до використання компенсації за понаднормові години праці, не скористалися ним, бо боялися реакції їхніх працедавців або меншою мірою, реакції колег, які змушені були працювати зі збільшеним навантаженням через їхню відсутність на робочому місці. Після швидкого зростання кількість осіб, що скористалися можливістю навчання зі збереженням заробітної платні, залишалася постійною з 1963 р. до 1981 р. Надалі ця кількість почала спадати: 13250 у 1982 р., приблизно 12000 у 1983 р., біля 11000 у 1984 р. Впродовж 10 років лише 0,5% робітників та 2% до 3% службовців на рік скористалися можливістю навчання. Як висновок, закон не досяг мети, і його було передано для доопрацювання, яке привело до появи закону про оплачувану навчальну відпустку 1985 р. [4, с. 311].

Незважаючи на конкретні умови, освітнє законодавство завжди розв'язує такі основні проблеми, як цільові групи, зміст навчання, фінансування. Існують вони і в сучасній Бельгії. Спочатку наміром законодавців було відділити загальне навчання від професійного (перше – лише для молоді, друге – для дорослих). Також цей закон мав застосовуватися до осіб, що працювали повний робочий день у приватному секторі економіки, за виключенням працівників неповного робочого дня (переважно жінок) і робітників державного сектора. У той же час перехід на гнучкий графік роботи та неповний робочий день заохочувалися. Відповідно поширення гнучкого графіку роботи виключило би ще більшу кількість робітників із процесу неперервного навчання.

Усередині робочого руху є розходження між тими, що вважають найбільш важливим професійне навчання, та тими, що вважають необхідним також загальне навчання. З іншого боку, представники працедавців завжди прагнули обмежити як використання понаднормових годин, так і пізніше використання оплачуваної відпустки для навчання за суто професійними цілями. Тим не менше, робітничий рух ніколи не намагався відділити професійне навчання

робітників від їхньої загальної, політичної, соціальної та культурної освіти та розвитку. Це одна зі специфічних рис бельгійського законодавства з цього питання порівняно з іншими країнами, яка, врешті, завжди викликала суперечності та була причиною конфліктів. Уряд Бельгії виходить із положення, що право на навчання – це особисте право кожного робітника, яким не можна нехтувати з позицій раціональної організації праці чи нав'язування певних контекстів чи наповнення курсів робітникам. Чим більше навчання відходить від професійної необхідності, тим більше особа, що бажає отримати доступ до таких курсів, має отримувати задоволення від реалізації особистого права на навчання, не обмежене жодними імперативними впливами сторонніх осіб, а спричинене лише власними прагненнями й інтересами. Забезпечення можливостей використання цього права є предметом переговорів та узгодження в об'єднаній раді, призначеній для цієї мети, та не може бути предметом особистих переговорів між працедавцем і працівником [5].

При фінансуванні системи потрібно розрізняти відповідні внески держави та працедавців відповідно до важливості загального та професійного навчання. Така постановка проблеми вимагала конкретного визначення професійного та загального навчання у контексті одного законодавчого акту з метою визначення часток, що сплачує держава та працедавець (через відповідний податок).

Закон 1985 р. скасував вікові обмеження та прогресивну систему використання часу та встановив максимальну кількість годин на рік: 240 год. для професійного навчання та 160 год. для загального навчання. Але найбільш важливим є те, що цей закон встановив систему фінансування, яка діє у Бельгії дотепер. Міністерство зайнятості та праці Бельгії відшкодовує працедавцю зарплатню, податки на зарплатню та соціальне страхування працівника, що отримав оплачувану відпустку для навчання, у розмірі 50% у випадку професійного навчання та 100% у випадку освіти загального спрямування.

У 1991 р. Рахункова палата Бельгії отримала завдання провести аудит застосування права на оплачувану відпустку на навчання, викликане необхідністю перевірки бюджетних витрат. Звичайно, дефіцит, що виник після збільшення сум виплат у 1985 р. (скасування обмежень віку, доступ до галузевого навчання) перевищив 3 млрд. бельгійських франків, а річний дефіцит зріс до 600 млн. бельгійських франків. Аналіз ситуації показав, що кількість осіб, які скористалися правом на оплачувану відпустку на навчання, зросла на 37% за 5 років (1985-1990 рр.), але це зростання відбулося за рахунок навчання працівників середнього бізнесу (305%) та галузевого навчання (246%), в основному в галузі металургії. Отже, значно зросла кількість короткотермінових навчальних курсів суто професійного характеру, причому для щонайменше 90% учнів вони не перевищували 120 год. на рік.

Зі звіту Рахункової палати виникло суттєве запитання: чи економічно доцільно для фінансових органів держави сплачувати половину внутрішніх коштів галузі на професійне навчання, тоді як, за підрахунками, саме нові навчальні курси, що виникли після 1985 р., створили більш ніж половину вищезазначеного річного дефіциту. Ця ситуація могла би вплинути на внесення пропозиції про розробку іншої моделі фінансування [8].

Однак політичне рішення, прийняте урядом Бельгії після вивчення звіту рахункової палати, ґрунтувалося на зовсім інших засадах. Королівський декрет 1995 р. визначив максимальну кількість годин оплачуваної відпустки для навчання у розмірі 120 год. (15 календарних днів) на рік (замість 240 год.) для професійного навчання та 80 годин (10 календарних днів) на рік (замість 160 год.) на загальне навчання з певними частковими поступками для деяких видів професійного та загального навчання (180 та 120 год. відповідно) [4]. Це означало, що таке обмеження впливатиме лише на довготривалі курси, під час яких робітник має докласти значних зусиль, та не стосується галузевих курсів, 90% яких є короткими за нові межі, тобто сприятиме зростанню їхньої кількості та відповідно збільшенню дефіциту бюджету, який вони ж і спричинили. Натомість було виключено можливість відвідування певних курсів культурного напрямку, так званих “хобі”-курсів (англ. – “hobby” courses). Крім того, з одного боку, 40% коштів, призначених на оплачувані відпустки для навчання, передаються працедавцям металургії, тобто дуже незначній кількості великих підприємств, і 90% курсів професійного навчання у цій галузі промисловості претендують на оплачувану відпустку на навчання; з іншого боку, підприємства інших галузей промисловості (легка, хімічна тощо) активно приєднуються до такої фінансової стратегії, загрожуючи збільшенням дефіциту бюджету. Така ситуація може викликати нові обмеження щодо навчання з боку урядових структур Бельгії. Тому виникає потреба у створенні нових критеріїв стосовно права на культурний і соціальний розвиток дорослого населення [8].

Однак на поточний момент Федеральна державна служба зайнятості, праці та консультування Бельгії здійснює моніторинг за наданням компенсації працедавцям, що виплачують працівникам заробітну платню за час навчання, та забезпеченням відповідних страхових внесків у всіх трьох спільнотах Бельгії. Додатковим стимулом для працедавців є гранти від уряду, що призначаються за умови заміни працівників, що беруть участь у навчанні, безробітними [5, с. 64]. Хоча проблеми у фінансуванні оплачуваної відпустки на навчання є достатньо серйозними, її значення у неперервному навчанні дорослого населення Бельгії, а особливо працівників приватного сектора економіки, важко переоцінити. По-перше, це єдиний суттєвий шлях боротьби за працевлаштування у

конкурентному суспільстві. По-друге, це відповідь на дефіцит участі громадян у соціальному, культурному та політичному житті країни [7].

В Україні пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням, визначаються Кодексом законів про працю (далі – КЗПП). Цей документ надає право на оплачувану відпустку для навчання у навчальних закладах різних рівнів усім працівникам як державного, так і приватного сектора економіки, визначаючи річний ліміт для такого навчання до 40 календарних днів на рік [1, с. 69]. Однак реалізація цього права у приватному секторі може бути доволі складною. У статті 217 КЗПП визначається: “На час додаткових відпусток у зв’язку з навчанням (статті 211, 213, 216 цього Кодексу) за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата” [1, с. 69]. Відповідно до коментаря провідного спеціаліста відділу з питань законодавства Департаменту соціального, трудового та гуманітарного законодавства Міністерства Юстиції України Г. Коновалюк, “в установах та організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата відпусток провадиться з бюджетних асигнувань на їх утримання. Оплата інших видів відпусток, передбачених колективним договором та угодами, трудовим договором, здійснюється з прибутку, що залишається на підприємстві після сплати податків та інших обов’язкових платежів до бюджету або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники” [2]. Тобто, на відміну від Бельгії, де держава частково або повністю відшкодовує працедавцеві витрати на заробітну платню працівника на час відпустки, в Україні приватний підприємець повинен витратити на це кошти з прибутку підприємства. Малоімовірно, що у працедавців приватного сектора економіки України виникне бажання оплачувати з власних коштів будь-які навчальні курси для своїх працівників.

Отже, хоча українське трудове законодавство встановлює більшу тривалість додаткової оплачуваної відпустки для навчання, ніж бельгійське, практичне використання її у приватному секторі економіки України пов’язане зі значними труднощами. Натомість у Бельгії завдяки фінансовому сприянню держави курси професійного навчання є важливим інструментом для здійснення прав дорослого населення, але з обмеженням їхньої тривалості та відповідно діапазону змістового наповнення. Розробка нових схем фінансування навчання дорослих зі збереженням заробітної платні дозволило б покращити можливість здійснення права на освіту дорослих громадян як у Бельгії, так і в Україні.

1. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство із змінами та допов. на 02 квітня 2012 року: (відповідає офіц. текстів). — К. : ЦУЛ, 2011. — 88 с.

2. Коновалюк Г. С. Порядок надання додаткових відпусток. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/0/24649>
3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В. А. Савченко. — К. : КНЕУ, 2002. — 351 с.
4. *Blanpain R.* Labour law in Belgium / *R. Blanpain*. — London : Kluwer Law International, 2012. — 4th ed. — 400 p.
5. *Haukka S.* Alternative mechanisms to encourage individual contributions to vocational education and training / *Sandra Haukka, Jack Keating, Stephen Lamb*. — Adelaide, Australia : Australian National Training Authority, 2004. — 88 p.
6. *Jain H. C.* Paid Educational Leave in Europe: Its Implications for Canada / *Hem C. Jain* // *Relations industrielles / Industrial Relations*. — 1978. — Vol. 33. — N 3. — P. 485—502.
7. *Kallen D.* Lifelong learning in retrospect / *Denis Kallen* // *Vocational Training European Journal*. — 1996. — No 8/9. — P. 16—22.
8. *Piret Ch.* Paid Educational Leave in Belgium: is legislation slipping off the track? / *Christian Piret, Emile Creutz* // *Vocational Training*. — 1995. — Nr. 6. — P. 62—68.
9. World Employment Report 1998-99: Employability in the global economy — How training matters / ILO Staff. — Geneva : International Labour Office, 1998. — 271 p.

Стаття надійшла до редакції 08.08.2012

Е. Фучила

Дополнительный оплачиваемый отпуск для обучения взрослых: опыт современной Бельгии

В современной Бельгии закон о дополнительном оплачиваемом отпуске для обучения 1985 года появился в результате длительного исторического процесса. В статье описывается история возникновения этого закона и дается объяснение его реализации в условиях пересечения различных экономических, социальных и культурных интересов, а также сравниваются возможности бельгийской системы оплачиваемого отпуска для обучения с украинской с точки зрения права на образование.

Ключевые слова: Бельгия, профессиональное образование, дополнительный оплачиваемый отпуск для обучения.

Н. Fuchyla

Additional Paid Educational Leave for Adults: the Experience of Modern Belgium

The article gives a resume of the history of the law on additional paid educational leave of 1985 and explains its implementation at the junction of divergent economic, social and cultural interests. The author compares the possibilities of the Belgian paid educational leave system with the Ukrainian one in terms of the right to education.

Key words: Belgium, professional education, additional paid educational leave.

Рецензент – кандидат біологічних наук,
старший науковий співробітник Н. О. Постригач