

**Выводы.** Регламентация трудового процесса оказывает положительное влияние на результаты деятельности организации и социально защищает работника, создавая условия для его удовлетворенности трудом и самосовершенствования.

### **Литература**

1. Бычин В.Б., Организация и нормирование труда. / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова. — М.: Изд-во «Экзамен», 2003. — 464 с.
2. Экономика труда: теоретический и практический анализ: учебник / Под ред. А.А. Федченко. — М.: Изд-во «Экзамен», 2007. — 510 с.
3. Экономическая энциклопедия. / Гл. ред. Л.И. Абалкин. — М.: Экономика, 1999. — 1245 с.

Стаття надійшла до редакції 29.02.2012 р.

УДК 337.3–053.85

**Савченко В. А.,**

д-р екон. наук, проф.,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

## **ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ ВІКОМ СТАРШЕ 45 РОКІВ**

*Проаналізовані причини, що знижують ефективність професійного навчання економічно активного населення віком старше 45 років. Запропоновано заходи щодо створення правового та організаційно-економічного механізму цього навчання.*

*Анализируются причины, снижающие эффективность профессионального обучения экономически активного населения в возрасте старше 45 лет. Предлагаются меры по созданию правового и организационно-экономического механизма этого обучения.*

*The reasons that reduce the effectiveness of training of the economically active population aged over 45 years. Some measures to create legal, organizational and economic mechanism of learning.*

**Ключеві слова.** Професійне навчання, пенсійна реформа, населення, особи, старше 45 років, закони, механізм.

**Ключевые слова.** Профессиональное обучение, пенсионная реформа, население, лица, старше 45 лет, законы, механизм.

**Keywords.** Vocational training, pension reform, people, persons over 45 years, laws, mechanism.

**Вступ.** Реформування вітчизняної економіки, зокрема успішне проведення пенсійної реформи, не повинне супроводжуватись зниженням рівня соціального захисту недостатньо конкурентоздатних груп населення на ринку праці, зростанням безробіття серед громадян передпенсійного віку. Зазначені проблеми набуває вагомого значення в умовах стабільної тенденції щодо постаріння населення України та посилення проявів дискримінації щодо осіб старших вікових груп при їх працевлаштуванні на роботу, направленні працівників організацій на професійне навчання. Це обумовлює актуальність даного дослідження.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Проблеми професійного навчання економічно активного населення віком старше 45 років ще не знайшли належного

відображення у дослідженнях і публікаціях вітчизняних авторів. Теоретичний аналіз і розробку практичних рекомендацій стосовно цієї проблематики до останнього часу здебільше здійснювали дослідники країн, де вже активно проводилася пенсійна реформа. Це, зокрема, роботи Джоста Райшманн, Uwe Gartenschlaeger, Eeva-Inkeri Sirelius. Серед вітчизняних дослідників слід відмітити Л. Б. Лук'янову, О. І. Щербак та ін. Однак багато суттєвих питань відносно цієї проблеми досі залишаються нерозв'язаними.

**Постановка завдання.** Метою статті є розробка пропозицій щодо підвищення ефективності професійного навчання економічно активного населення віком старше 45 років завдяки розробленню дієвого правового та організаційно-економічного механізмів цього навчання.

**Результати дослідження.** Пенсійна реформа в Україні передбачає поступове, починаючи з 2011 року, збільшення пенсійного віку при виході на пенсію для жінок до 60 років [1]. Після вирівнювання цього віку для обох статей відбуватиметься подальше збільшення пенсійного віку при виході на пенсію як для чоловіків, так і для жінок. Пенсійна реформа передбачає також збільшення страхового стажу необхідного працівникам обох статей для виходу на пенсію.

За таких умов важливого значення набуває проблема соціального захисту, підвищення рівня конкурентоспроможності осіб старше 45 років на ринку праці та ринку освітніх послуг, створення належної нормативно-правової бази щодо їх професійного навчання з метою підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. Ця проблема останнім часом загострилася внаслідок поширення дискримінації щодо старших вікових груп населення при прийомі їх роботодавцями на роботу. Ситуація на ринку праці характеризується недостатньою кількістю робочих місць для випускників навчальних закладів. Водночас досить важко знайти роботу жінкам після 45 років, а після 50 років ще складніше.

Збільшення ж пенсійного віку при виході на пенсію для жінок ще більше продовжить їх період незайнятості до призначення пенсії. Значні ускладнення щодо працевлаштування мають також чоловіки цих вікових груп. Особливо це стосується чоловіків з низьким рівнем загальноосвітньої та професійної підготовки. За таких умов важливого значення набуває проблема аналізу чинної нормативно-правової бази щодо зайнятості та професійного навчання економічно активного населення.

Кодекс законів про працю України встановлює гарантії для працівників, яких направляють для підвищення кваліфікації, пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Кодекс законів визначає організацію навчання персоналу за рахунок підприємства, створення умов для поєднання роботи з навчанням, а також здійснення навчання в робочий час. Він передбачає заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням, надання робочого місця чи посади працівникові відповідно до набутої кваліфікації, пільг і відпусток у зв'язку з навчанням у загальноосвітніх школах, професійно-технічних і вищих навчальних закладах [2, с. 79—85].

Разом з тим, ряд положень чинного трудового у сучасних умовах не в повній мірі реалізуються на практиці. Так, усупереч ст. 22 Кодексу законів про працю України роботодавці встановлюють необґрунтовані обмеження щодо прийому на роботу осіб старше 45 років для обох статей. Вони відмовляють у прийомі на роботу жінкам цієї вікової групи виходячи з того, що їм буде складно адаптуватися до вимог корпоративної культури організації.

Більшість роботодавців при прийомі працівників на роботу надають перевагу молодшим групам працездатного населення. На їх думку, молодші працівники з досвідом роботи краще володіють інформаційно-комунікативними технологіями,

швидше виконують виробничі завдання, мають гарні перспективи стосовно свого подальшого професійно-кваліфікаційного просування і кар'єрного зростання.

Чинним трудовим законодавством передбачено, що вимоги щодо віку можуть встановлюватись законодавством України. Тоді як роботодавці ж такого права не мають. Однак, не дивлячись на це, більшість роботодавців ігнорують чинні норми трудового законодавства, не враховують певні переваги осіб старше 45 років обох статей. Ігнорування роботодавцями чинних норм трудового законодавства у певній мірі обумовлені не доопрацюваннями в Кодексі України про адміністративні правопорушення та Кримінальному кодексі України.

Так, ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачена відповідальність тільки за порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплату їх не в повному обсязі, а також за інші порушення вимог законодавства про працю [3]. Однак вказаний Кодекс не розкриває конкретно, що це за інші правопорушення у сфері соціально-трудових відносин.

Зазначені недоліки у повній мірі також стосуються й Кримінального кодексу України, а саме ст. 172. Цією статтею встановлена лише відповідальність службової особи за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю, ті самі дії, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда [4]. Недоопрацюванням ст. 172 є те, що вона не визначає конкретно сутність поняття «інше грубе порушення законодавства про працю».

При цьому Кодекс законів про працю України не містить окремих статей, що надавали б гарантії щодо працевлаштування та професійного розвитку на виробництві осіб цих вікових груп населення. Перевага осіб старшого віку обох статей полягає в їх високому професіоналізмі та великому досвіді роботи, терпимості і здатності швидше адаптуватися до різних умов виробництва.

Таким чином, головними факторами є, перш за все, досвід практичної роботи, помножений на рівні освіти та кваліфікації, інтелекту й мотивації працювати відповідно до своїх інтересів, нахилів і здібностей. Тому в новому Кодексі законів про працю України, який необхідно прийняти найближчим часом, доцільно передбачити спеціальну главу, що надавала б особам старше 45 років, особливо особам передпенсійного віку, гарантії та пільги стосовно їхнього працевлаштування. Він має посилити відповідальність роботодавців за дискримінацію цієї вікової групи населення на ринку праці.

В новому Кодексі законів про працю України необхідно посилити гарантії для працівників, яких направляють для підвищення кваліфікації, пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Новий Кодекс законів про працю має чіткіше визначати організацію виробничого навчання персоналу за рахунок підприємства, створити належні умов для поєднання роботи з навчанням, а також здійснення виробничого навчання в робочий час. Він повинен передбачати заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням, надання робочого місця чи посади працівникові відповідно до набутої кваліфікації, пільг і відпусток у зв'язку з навчанням у загальноосвітніх школах, професійно-технічних і вищих навчальних закладах.

Новий Кодекс законів про працю України має чітко визначити обмеження щодо прийому роботодавцями на роботу осіб старше 45 років для обох статей. Трудове законодавство має передбачати, що вимоги щодо віку можуть встановлюватись лише законодавством України. Водночас роботодавці ж такого права не повинні мати. У випадку ігнорування роботодавцями зазначених норм трудового законодавства, вони повинні нести відповідну адміністративну та кримінальну

відповідальність. Це сприятиме усуненню на ринку праці дискримінації громадян за віком і статтю, забезпеченню їхньої раціональної легальної зайнятості.

При доопрацюванні нового Кодексу законів про працю України слід передбачити розробку окремих статей, що надавали б гарантії щодо працевлаштування та професійного розвитку на виробництві осіб старших вікових груп економічно активного населення, зокрема працівників старше 45 років. При внесенні запропонованих змін до трудового законодавства бажано проявити певну обережність, оскільки вказані соціальні гарантії за певних умов, навпаки, можуть знижувати привабливість працівників старших вікових груп на ринку праці, роблячи їм, так би мовити «медвежу послугу», погіршуючи їхнє становище на цьому ринку. Тому запропоновані зміни до трудового законодавства матимуть позитивний вплив на розвиток економіки, вдосконалення професійної майстерності персоналу підприємств за умови створення сприятливого інвестиційного та податкового клімату в Україні.

Для того, щоб ст. 140 Податкового кодексу України запрацювала у повному обсязі щодо надання пільг підприємствам, які здійснюють професійне навчання персоналу, в новому Кодексі законів про працю України мають бути належним чином врегульовані права та обов'язки найманих працівників і роботодавців щодо виконання взятих на себе взаємних зобов'язань, стосовно витрат коштів на професійне навчання.

Окрім того, у Податковому кодексі України в ст. 140 недоцільно обмежувати визнання витратами подвійного призначення лише витрати платника податку на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації тільки працівників робітничих професій, тому що на теперішній час роботодавці в значній мірі потребують здійснення професійного навчання персоналу з числа керівників підприємств, професіоналів і фахівців з вищою освітою, що підтверджується статистичними даними. За таких обставин зазначена стаття не стимулює роботодавців здійснювати професійне навчання керівників, професіоналів та фахівців з вищою освітою. В цьому зв'язку вважаємо за доцільне поширити дію цієї статті на всі категорії персоналу підприємств.

У Податковому кодексі України невідпрацьований механізм щодо надання доплат і субсидій підприємствам, які здійснюють професійне навчання працівників на виробництві. Тоді як у країнах з розвинутою ринковою економікою вже тривалий час використовується вказаний механізм і, як свідчать літературні джерела, позитивно себе зарекомендував на практиці. Тому слід передбачити такий механізм і в чинному Податковому кодексі України.

Для збільшення фінансових можливостей щодо забезпечення якісного професійного навчання зайнятого економічно активного населення необхідно до Бюджетного кодексу України внести зміни та доповнення, що дозволили б створювати соціальним партнерам спеціальні фонди для підтримання професійного навчання персоналу на виробництві.

У Кодексі України про адміністративні правопорушення необхідно встановити не тільки відповідальність за порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплату їх не в повному обсязі, а й передбачити відповідальність роботодавців за необґрунтовані обмеження щодо прийому на роботу осіб старше 45 років для обох статей. Такі зміни у вказаному Кодексі дозволять суттєво зменшити кількість правопорушень у сфері соціально-трудових відносин, посилити соціальний захист населення старших вікових груп.

У Кримінальному кодексі України доцільно встановити не лише відповідальність службової особи за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, ті самі дії, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка

має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, але й конкретизувати сутність поняття «інше грубе порушення законодавства про працю». В цьому зв'язку у Кримінальному кодексі слід передбачити відповідальність посадової особи за необґрунтовані обмеження щодо прийому на роботу осіб старше 45 років для обох статей.

Вихід економіки України з економічної кризи та забезпечення на цій основі сталого економічного її зростання вимагає посилення такого напрямку активної політики зайнятості, як професійне навчання економічно активного населення різних його вікових груп. Однак роботодавці приділяють недостатньо уваги навчанню працівників старше 45 років. За результатами обстеження у 2011 р. НДІ праці і зайнятості населення серед працівників, які пройшли навчання на виробництві, лише кожний п'ятий є представником цієї вікової групи. В той же час як у структурі штатних працівників старшим за 45 років є майже кожен другий працівник.

Тому активна політика зайнятості на ринку праці повинна знайти більш повне своє відображення у законодавстві про професійно-технічну та вищу освіту. Насамперед, це має стосуватися професійного навчання персоналу старших вікових груп на виробництві та за його межами.

Оскільки Закон України «Про освіту» не містить окремих статей, що враховували б та регулювали у достатній мірі післядипломну освіту і самоосвіту населення старше 45 років, необхідно найближчим часом прийняти Закон України «Про освіту дорослих». Ця ідея повинна знайти підтримку серед державних органів управління освітою, народних депутатів і громадськості. Процес розвитку національного законодавства у цьому напрямі слід інтенсивно продовжити. В зазначеному законі важливо враховувати психологічні, педагогічні, соціальні, економічні та професійні особливості навчання дорослих людей.

Система навчання працівників старше 45 років, яким вже важче проходити підвищення кваліфікації та професійну перепідготовку, повинна мати більш гуманний характер. Тому в навчальному процесі цих вікових груп персоналу доцільно ширше використовувати новітні досягнення андрогогіки з метою повнішого врахування особливостей і потреб працівників старше 45 років.

У Законі України «Про зайнятість населення» необхідно розширити гарантії зайнятості для окремих категорій дорослого населення. До проведення пенсійної реформи зазначений Закон передбачав встановлення додаткових гарантій лише для працевлаштування працездатних громадян передпенсійного віку (чоловікам по досягненні 58 років, жінкам — 53 років), а також право на достроковий вихід на пенсію за півтора року до встановленого законодавством строку осіб передпенсійного віку.

Розширення гарантій зайнятості для осіб старше 45 років набуває актуального значення в умовах початку проведення пенсійної реформи. Нею передбачено поступове збільшення пенсійного віку при виході на пенсію для жінок до 60 років і для деяких категорій зайнятих чоловіків до 62 років, що відповідно означатиме й збільшення для цих громадян передпенсійного віку, як чоловікам, так і жінкам, а значить поступово відсуватиметься їхнє право на достроковий вихід на пенсію за півтора року до встановленого законодавством строку осіб передпенсійного віку.

В Законі України «Про зайнятість населення» слід розширити перелік випадків, за якими державна служба зайнятості може здійснювати первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації безробітних. Виходячи з цього, ст. 24 «Професійна підготовка і перепідготовка незайнятих громадян» необхідно додати випадком: неможливість підібрати підходящу роботу через відсутність у громадянина працездатного віку старше 45 років необхідної професійної кваліфікації.

Згідно з новим пенсійним законодавством підвищено мінімально необхідний страховий стаж для отримання громадянами пенсії за віком із 5 до 15 років. За таких обставин важливе місце мають посідати заходи з підвищення ефективності професійної реабілітації інвалідів з метою забезпечення їхньої зайнятості та надання можливості інвалідам здобути право на гідне пенсійне забезпечення по старості. Тому в Законі України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» доцільно передбачити окрему статтю з регулювання навчання інвалідів.

Потребує суттєвого доопрацювання Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту. В цьому Положенні необхідно передбачити соціальну відповідальність роботодавців за підвищення професійної майстерності персоналу підприємств. Слід встановити, що кваліфікаційна атестація має базуватися на державних професійних стандартах і державних стандартах професійно-технічної освіти, врахувати документи, що регламентують організацію навчально-виробничого процесу в навчальних закладах.

Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту, повинно враховувати не лише результати формального навчання працівників на виробництві, й належним чином враховувати результати їхнього неформального та інформального навчання впродовж життя. За таких умов воно забезпечить всебічне підтвердження рівня кваліфікації персоналу на підприємствах, підвищення рівня конкурентоздатності працівників на ринку праці, зокрема осіб старше 45 років.

У Положенні про професійне навчання кадрів на виробництві, оскільки воно у переважній більшості стосується професійного навчання дорослого населення, в ньому необхідно ґрунтовніше відобразити новітні андрагогічні форми та методи щодо особливості професійного навчання різних вікових груп дорослого економічно активного населення, зокрема, осіб старше 45 років.

У цьому Положенні слід передбачити, що застосування андрагогічної моделі професійного навчання дорослого економічно активного населення в організації має ґрунтуватися на таких основних принципах:

- пріоритет самостійної навчальної діяльності дорослого населення;
- врахування і використання професійного, соціального досвіду дорослого населення у професійному навчанні, повторення вивченого матеріалу;
- індивідуалізація навчання (орієнтація на потреби і мету навчання з урахуванням наявних знань, умінь, практичних навичок, психологічних, когнітивних особливостей дорослого населення);
- систематичність навчання дорослого населення (відповідність мети, змісту, форми, методів, засобів навчання і оцінювання його результатів);
- контекстність навчання (врахування параметрів професійної діяльності, що мають вплив на характер організації та ефективність навчання дорослого населення);
- актуалізація результатів професійного навчання дорослого населення (безвідкладне застосування на практиці одержаних знань, набутих умінь і практичних навичок);
- спільна навчальна діяльність слухача і слухачів з викладачем з планування, реалізації, оцінювання та корекції процесу навчання, що повинна забезпечити тісний зворотний зв'язок з викладачем;
- усвідомлення дорослим населенням усіх параметрів процесу професійного навчання;
- розвиток потреб у дорослого населення в подальшому навчанні (формування позитивного ставлення до навчання, мотивації до подальшого професійного розвитку).

Аналогічних змін потребує й Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві. В цьому Положенні повинні знайти своє належне відображення андрагогічні підходи щодо особливості професійного навчання різних вікових груп дорослих, зокрема, осіб старше 45 років. Це сприятиме підвищенню ефективності навчання дорослого населення.

У Положенні про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві необхідно передбачити, що робоча навчальна програма з навчального предмета розробляється на основі державного професійного стандарту та державного стандарту професійно-технічної освіти з конкретної професії (типової навчальної програми відповідного предмета) з урахуванням особливостей виробництва, психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людей різних вікових груп дорослого населення і визначає перелік тем із зазначенням кількості годин, відведених на їх вивчення, зміст навчального матеріалу.

Психофізіологічні та соціально-психологічні особливості людей різних вікових груп дорослого населення доцільно також враховувати при розробці робочих програм із загальнотехнічних предметів, соціально-економічних курсів, а також при розробці навчальних програм професійно-практичної підготовки робітників старше 45 років. Це ж стосується форм організації, засобів і методів професійно-технічного навчання робітників на виробництві.

З метою підвищення зацікавленості організацій у виділенні коштів на професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації персоналу та протидії на цій основі тенденції до зниження витрат роботодавців на навчання працівників, в Україні доцільно розробити більш дієвий правовий і організаційно-економічний механізми стимулювання персоналу та роботодавців для посилення заінтересованості працівників у безперервному вдосконаленні своїх знань, умінь і практичних навичок. Правові засади створення та функціонування мережі організації професійного розвитку і сертифікації персоналу організацій, підтвердження результатів неформального та інформального навчання мають визначати, насамперед, Податковий і Бюджетний кодекси України і Закон України «Про професійний розвиток працівників», який нещодавно ухвалений Верховною Радою України [5].

Зазначений Закон містить загальні положення, розділи про професійне навчання працівників, їхню атестацію, фінансування заходів із забезпечення професійного розвитку працівників. Однак у ньому не знайшли свого належного відображення особливості професійного розвитку працівників старше 45 років. Тому при подальшому внесенні змін і доповнень до цього Закону необхідно усунути цей недолік.

Закон України «Про професійний розвиток працівників» передбачає, що фінансування професійного розвитку працівників здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених джерел. Разом з тим, на нашу думку, цього недостатньо для створення дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання розвитку працівників, зокрема, навчання всіх вікових груп персоналу на виробництві.

Виходячи з цього, для організацій доцільно запровадити знижки на їх витрати на професійне навчання персоналу з числа осіб старше 45 років. Суб'єкти господарської діяльності повинні одержати право на зменшення своїх податків на прибуток, одержання дотацій і субсидій. Це має заінтересувати організації у навчанні персоналу, зацікавити навчальні заклади в формуванні конкурентоспроможного ринку освітніх послуг.

Для сприяння професійного навчання персоналу, особливо старших вікових груп, на середніх і малих підприємствах доцільно запровадити систему підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників цих підприємств через механізм банківського кредитування.

У Законі України «Про професійний розвиток працівників» має знайти своє відображення також порядок установаження верхньої межі вартості навчальних послуг для персоналу підприємств, що відповідали б потребам роботодавців стосовно звільнення їх від податків на прибуток. У межах цих лімітів організації повинні мати право проводити навчання в навчальних закладах чи безпосередньо на виробництві й зменшувати свої податки на прибуток, одержувати компенсацію в разі перевищення навчальних витрат податкових зобов'язань підприємства.

Цей Закон має передбачати ще й створення в організаціях індивідуальних навчальних рахунків, у перерахуванні коштів на які мають брати участь як держава та роботодавець, так і сам працівник. Формування індивідуальних навчальних рахунків сприятиме підвищенню відповідальності працівників, особливо це стосуватиметься осіб старше 45 років, за свій професійний розвиток, буде більш ефективним порівняно з урядовими заходами щодо стимулювання навчання персоналу на виробництві, спрямованими безпосередньо на роботодавців.

Формування індивідуальних навчальних рахунків працівників підприємств повинно бути також передбачено й Бюджетним кодексом України. Це дозволить суттєво збільшити фінансові можливостей щодо забезпечення якісного професійного навчання працівників на виробництві. З цією метою необхідно до Бюджетного кодексу України внести відповідні зміни та доповнення, що дозволили б створювати соціальним партнерам спеціальні фонди для підтримання професійного навчання персоналу на виробництві.

**Висновки.** Підвищення ефективності професійного навчання працівників на виробництві з числа осіб старше 45 років вимагає підвищення соціальної відповідальності роботодавців за долю цієї вікової групи населення. З цією метою в Кодексі законів про працю України, Кодексі України про адміністративні правопорушення і Кримінальному кодексі України слід посилити адміністративну та кримінальну відповідальність роботодавців за дискримінацію цієї вікової групи населення на ринках праці та освітніх послуг. Водночас удосконалення правового механізму має бути доповнено розробкою дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання роботодавців щодо професійного навчання працівників з числа осіб старше 45 років.

### **Література**

1. Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»: портал. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3668-17/page>. (Дата звернення: 6.02.2012.)
2. Законодавство України про працю. Збірник законодавчих та нормативних актів. — К.: Атіка, 2003. — 944 с.
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=2&nreg=80731-10>.
4. Кримінальний кодекс України — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.crime.org.ua/osobliva/5/>.
5. Закон України «Про професійний розвиток працівників» // Урядовий кур'єр. — 2012. — №27. — С. 21.

Стаття надійшла до редакції 23.03.2012 р.