ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК СОЦІАЛЬНА ГАРАНТІЯ

ГАВРИЛОВА Олена Олександрівна - кандидат юридичних наук, доцент кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

https://orcid.org/0000-0002-1455-7294

УДК 349.2:331.36

DOI: https://doi.org/10.71404/NP.2025.4.52

У статті здійснено комплексний науково-правовий аналіз права працівників на професійне навчання як соціальної гарантії у системі трудового права України. Обґрунтовано, що в умовах динамічних соціально-економічних трансформацій, цифровізації праці, структурних змін ринку праці, а також воєнного стану та післявоєнного відновлення держави професійне навчання набуває ключового значення для забезпечення стабільної зайнятості, професійної мобільності та соціального захисту працівників. Проаналізовано норми Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів України «Про зайнятість населення», «Про професійний розвиток працівників», «Про освіту», а також підзаконні нормативно-правові акти, що формують правову основу реалізації професійного навчання.

Запропоновано авторське визначення професійного навчання як соціальної гарантії та розкрито його правову природу. Виокремлено й охарактеризовано основні ознаки професійного навчання крізь призму соціально-гарантійного підходу, зокрема соціально-захисну спрямованість, зв'язок із реалізацією права на працю, обов'язковість забезпечення з боку держави та роботодавця, систематичний і превентивний характер, рівний доступ і недискримінаційність, інституційну забезпеченість, а також компенсаційно-гарантійну природу. Особливу увагу приділено гарантіям збереження місця роботи, середнього заробітку та інших компенсаційних виплат під час проходження професійного навчання, наприклад, добових, оплати проїзду працівникові в обидві сторони, компенсації за оренду житла. Зроблено висновок, що професійне навчання є не лише інструментом підвищення кваліфікації, а й важливим елементом механізму соціального захисту працівників, спрямованим на попередження безробіття, зниження соціальних ризиків та забезпечення реалізації права на гідну і стабільну працю.

Ключові слова: право на працю, працівник, роботодавець, гарантія, соціальна гарантія, професійне навчання, освіта, оплата праці, середня заробітна плата, дискримінація.

Постановка проблеми

Сучасний етап розвитку трудових відносин характеризується значними трансформаціями в економічному, соціальному та технологічному робочому середовищі, що призводить до підвищеної важливості професійної мобільності працівників та необхідності постійного вдосконалення їхніх знань і навичок. За цих обставин право працівників на професійне навчання набуває підвищеного значення, слугуючи не лише засобом удосконалення навичок, але й вирішальним соціальним гарантом, спрямованим на сприяння стабільності зайнятості, конкурентоспроможності робочої сили та реалізації права на гідну працю.

Важливим є те, що у воєнний час та післявоєнної відбудови України значення професійного навчання зростає і буде зростати в подальшому. Оскільки саме професійне навчання слугує вирішальним інструментом для відродження трудового потенціалу,

сприяє перепідготовці працівників та інтеграції осіб, які втратили роботу до інших нових для них сфер діяльності. Отже, існує нагальна потреба в ґрунтовному науковому та правовому дослідженні прав працівників на професійну підготовку крізь призму соціальних гарантій у трудовому праві.

Аналіз досліджень і публікацій

Питання професійного навчання вивчали у своїх наукових доробках такі вчені як: К.С. Балог, В.Я. Бурак, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишновецька, В.С. Венедиктов, Ю.С. Іванова, М.І. Іншин, І.М. Ласько, Л.Ю. Малюга, В.Д. Мартинюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, С.М. Синчук, Д.І. Сіроха, А. М. Слюсар, Р.М. Тимофіїв, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г. І. Чанишева, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко тощо. Проте, окремі питання професійного навчання, особливо визначення його у контексті соціальної гарантії залишися поза увагою вчених.

Метою цієї статті є з'ясування змісту професійного навчання працівників як соціальної гарантії та визначення його основних ознак.

Виклад основного матеріалу

Професійне навчання працівників відіграє значну роль у сприянні адаптації людини до змін на ринку праці, зменшенні ризику професійної ізоляції та ймовірності втрати роботи внаслідок структурних змін у економіці, автоматизації виробництва та цифровізації трудових процесів. Однак у наукових працях тема професійного навчання часто розглядається фрагментарно, лише як аспект кадрової політики роботодавця або державної політики зайнятості. Такий звужений підхід до розуміння професійного навчання працівників обмежує його ширший соціальний та гарантійний потенціал.

Слушною вважаємо думку таких вчених як В.Я. Бурак та І.М. Ласько, що: «Сьогодні в Україні внаслідок воєнних дій спостерігається значний дисбаланс на ринку праці. Українці, що залишились проживати на території держави, не можуть відповідати на запити роботодавців, які також склались об'єктивно. Тому навчання новим професіям, підвищення кваліфікації, як складові відбудови держави, набувають підвищеної зацікавленості з боку держави та міжнародної спільноти» [1, с. 411].

Нормативне закріплення права на професійне навчання здійснюється через норми Конституції України [2], Кодексу законів про працю України [3], законів України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [4], «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI [5], «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII [6], «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII [7], «Про професійну освіту» від 21.08.2025 № 4574-IX [8].

Так, у Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI законодавець професійне навчання визначає як: «набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці» (п. 18 ч. 1 ст. 1) [4]. Законом України «Про професійний розвиток працівників» професійне навчання визначено більш ширше, саме як «процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва» [5]. Отже, під професійним навчанням працівників як соціальної гарантії доцільно розуміти визначений трудовим законодавством комплекс правових, організаційних і економічних заходів, спрямованих на забезпечення працівникові реальної можливості набуття, оновлення та розвитку його професійних знань, умінь і навичок у процесі трудової діяльності або у зв'язку з нею, з метою забезпечення зайнятості працівника, та підвищення рівня його професійної кваліфікації, адаптації до змін умов праці, підвищення рівня його конкурентоспроможності.

Пропонуємо виокремити основні ознаки такого поняття як «професійне навчання»,

які характеризують його через призму соціальної гарантії, а саме:

1) соціально-захисна спрямованість, яка полягає у тому, що професійне навчання спрямоване на збереження конкурентоспроможності працівника на ринку праці, запобігання безробіттю та професійному вигоранню працівника. Відповідно до ст.. 43 Конституції України: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [2]. Проте слід зауважити, що реалізація цього права в сучасних соціально-економічних умовах неможлива без системного професійного розвитку працівника, що прямо пов'язує професійне навчання з механізмом його соціального захисту. Також важливим є положення ст.. 2 Закону України «Про професійний розвиток працівників», де визначено, що: «Метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками» [5]. Отже, соціально-захисна спрямованість професійного навчання проявляється в тому, що воно виступає не лише інструментом підвищення кваліфікації, а й дієвим механізмом реалізації конституційного права на працю та соціального захисту працівника.

2) безпосередній його зв'язок з реалізацією людини права на працю, який проявляється через створення умов для кар'єрного зростання працівника та швидкої його адаптації до змін у виробництві й організації праці. Отже, професійне навчання є ключовим компонентом у системі реалізації права на працю, оскільки воно не лише сприяє доступу до зайнятості, але й гарантує її сталість, якість та майбутні можливості. Важливим аспектом системи професійного навчання є те, що вона надає працівникам можливість підвищувати свою кваліфікацію, здобувати нові професійні навички, а також модифікувати або розширювати свої сфери спеціалізації, що безпосередньо впливає на їхнє кар'єрне зростання та професійну мобільність. Це стає особливо важливим з огляду на структурні зміни у виробництві, зростання цифровізації, автоматизації та впровадження нових методів організації праці, де збереження зайнятості без постійного оновлення знань та навичок об'єктивно неможливе.

3) обов'язковість забезпечення з боку держави та роботодавця, тобто покладення обов'язку щодо створення умов для його реалізації не лише на працівника, а й на державу та роботодавця, зокрема через фінансування, організацію навчання.

Наприклад, «на роботодавця також покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій…» (ч. 1 ст.. 172 КЗпП України) [3]. Важливим також є положення ст. 141 КЗпП України, де визначено, що: «Роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту» [3]. Важливим є те, що: «Організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства» (ч.1 ст. 6 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [5].

Також, згідно зі ст.. 5-1 Кодексу Законів про працю України : «Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в закладах освіти або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії» [3]. У свою чергу у ст.. 5 Закону України «Про зайнятість населення» передбачена така гарантія зайнятості, як : «професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; 5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» [4]. Таким чином, законодавець покладає публічно-правовий обов'язок як на державу, так і на роботодавців створюва-

ти умови, що сприяють реалізації права на професійне навчання. У рамках політики зайнятості держава відповідає за забезпечення професійного навчання, перепідготовки та підтвердження результатів неформального навчання. Водночас роботодавці зобов'язані забезпечувати організаційну та інформаційну підтримку професійного розвитку своїх працівників, враховуючи потреби виробництва та захищаючи від дискримінації у доступі до можливостей навчання.

4) притаманний систематичний характер, який полягає у постійному удосконаленню професійних навичок працівника через його первинну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації відповідно до змін технологій, умов праці та потреб ринку праці. Важливим є те, що професійне навчання не є хаотичним, характеризується постійністю та має відповідну чітко визначену систему. Саме ч. 2 ст. 34 Закону України «Про професійний розвиток працівників» передбачено, що: «Система професійного навчання охоплює: 1) осіб, які здобувають професійну освіту в закладах освіти та інших установах; 2) працівників, які проходять професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності; 3) безробітних, які шукають роботу та потребують професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації» [5]. У свою чергу ч. 3 ст. 34 регламентує, що: «Підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг здійснюється шляхом забезпечення ефективного функціонування та розвитку системи професійного навчання працівників, сприяння у проведенні їх професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання» [5]. Наведені положення чітко формулюють концепцію комплексної системи професійного навчання, яка постійно розвивається та охоплює як осіб, які зараз працюють, так і тих, хто перебуває в процесі здобуття професії або тимчасово перебуває поза ринком праці. Такий підхід свідчить про те, що законодавець розглядає професійне навчання не як одноразове явище, а як безперервний процес, спрямований на адаптацію працівників до змін у технологіях, умовах праці та економічних вимогах. Саме завдяки послідовному та систематичному професійному розвитку підвищується конкурентоспроможність працівників, а також їхня професійна мобільність та здатність підтримувати зайнятість за умов різних соціально-економічних обставин.

5) притаманний превентивний характер, так як професійне навчання спрямоване на попередження таких соціальних ризиків як втрата роботи, зниження доходів, професійна невідповідність та соціальна незахищеність працівника. Важливо визнати, що сучасна економічна ситуація визначається швидким технологічним прогресом, автоматизацією виробничих процесів, реорганізацією структури праці та появою нових професій. Без систематичного професійного навчання працівник ризикує бути нездатним ефективно виконувати свої посадові функції, що збільшує ймовірність звільнення. Отже, професійне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації дозволяють працівникам адаптуватися до підвищених вимог роботодавців та закріплювати свої позиції на ринку праці.

Більше того, необхідно зауважити, що професійне навчання має значне превентивне значення щодо зниження доходів працівників. Зниження кваліфікації або її невідповідність поточним вимогам ринку праці безпосередньо впливає на рівень заробітної плати та можливості кар'єрного зростання. І навпаки, підвищення професійних навичок сприяє підвищенню продуктивності праці, підвищує конкурентоспроможність працівників та розширює їхні перспективи щодо отримання високооплачуваних посад. Це відповідає загальним соціальним цілям державної політики у сфері праці та зайнятості.

6) рівний доступ працівників до професійного навчання, що полягає у забезпеченні рівних можливостей для всіх працівників незалежно від віку, статі, стану здоров'я, сімейного стану, форми зайнятості чи інших ознак, що узгоджується з принципом недискримінації у сфері праці. Так у ст.. 8 Закону України «Про зайнятість населення»

передбачено, що: «Кожен має право на професійне навчання, яке реалізується шляхом професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації і підвищення кваліфікації, стажування у закладах професійної, фахової передвищої, вищої освіти та закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг з метою здобуття особою відповідної кваліфікації або приведення її рівня у відповідність із вимогами сучасного виробництва та сфери послуг» [4].

Кодексом законів про працю України заборонена дискримінація у сфері праці, в тому числі це стосується й сфери професійного навчання. Згідно ст.. 2-1 КЗпП України: «Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні…» [3].

Отже, одним із фундаментальних аспектів професійного навчання як соціальної гарантії є рівний доступ, який воно надає працівникам, що відображає принцип недискримінації у сфері праці. Українське законодавство закріплює право на професійне навчання для всіх осіб, незалежно від їхніх особистих, соціальних чи пов'язаних з роботою характеристик, тим самим виключаючи будь-які невиправдані перешкоди для можливостей підвищення кваліфікації чи перепідготовки. Кодекс законів про працю України прямо забороняє всі форми дискримінації у трудових відносинах, і це положення також поширюється на професійне навчання, тим самим гарантуючи рівні права та можливості для кожного працівника. Таким чином, професійне навчання слугує не лише засобом професійного зростання, але й значним соціально-правовим забезпеченням реалізації рівності та справедливості у трудових відносинах.

7) інституційна забезпеченість. Реалізація професійного навчання як соціальної гарантії здійснюється через відповідні інститути: систему освіти, служби зайнятості, роботодавців. Так, згідно з ч. 5 ст. 6 Закону України «Про професійний розвиток працівників»: «Роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне професійне навчання працівників» [5]. Отже, законодавець передбачає такі види професійного навчання як формальне та неформальне. «Формальне професійне навчання працівників робітничим професіям включає 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» (ч.6 ст. 6 Закону № 4312-VI) [5]. У свою чергу: «Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності» (ч.7 ст. 6 Закону № 4312-VI) [5]. Таким чином, інституційна забезпеченість професійного навчання як соціальної гарантії охоплює чітко визначену групу зацікавлених сторін разом з організаційними та правовими механізмами для його реалізації. Ці механізми включають систему освіти, служби зайнятості, роботодавців, тощо. А передбачення у законодавстві формального та неформального професійного навчання відображає цілісну та адаптивну стратегію держави щодо сприяння професійному зростанню працівників, враховуючи як потреби ринку праці, так і конкретні інтереси окремих роботодавців.

8) компенсаційно-гарантійний характер. який полягає у тому, що у випадках, передбачених законодавством, професійне

навчання супроводжується збереженням місця роботи, середнього заробітку або іншими компенсаційними виплатами, що підкреслює його гарантійну природу. Насамперед зазначена ознака знаходить своє нормативне закріплення у Кодексі законів про працю України. Так, відповідно до ст.. 122 КЗпП України: «При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством» [3]. А саме ст.. 207 КЗпП України передбачено, що: «Під час підвищення кваліфікації/перепідготовки працівникам виплачується заробітна плата в порядку та розмірі, визначених законодавством» [3]. Відповідний розмір заробітної плати та інші гарантії для працівників, які вирішили пройти професійне навчання з відривом від виробництва встановлюються положеннями Постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28.06.1997 № 695 [9]. У ч. 1 цієї Постанови передбачено такі мінімальні державні гарантії для працівників, які проходять навчання з відривом від виробництва як: «а) збереження середньої заробітної плати за основним місцем роботи за час навчання. За вчителями та іншими працівниками освіти, які направляються на курси і до інститутів удосконалення вчителів, зберігається середня заробітна плата за кожним місцем роботи; б) оплата вартості проїзду працівника до місця навчання і назад; в) виплата добових за кожний день перебування в дорозі у розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень. Іногороднім працівникам протягом першого місяця навчання добові виплачуються в розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень, а в наступні місяці, до закінчення терміну навчання, тим, хто одержує заробітну плату у розмірі менше 6 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, виплачується стипендія в розмірі 20 відсотків добових» [9]. Також працівникам надається гуртожиток, а у разі його відсутності відшкодовуються витрати на оренду житла на період навчання, здійснюється оплата проїзду працівників в обидві сторони.

Законодавством гарантії передбачені і для безробітних, а саме ч. 4 ст. 35 Закону України «Про зайнятість населення» встановлюється, що: «За безробітним, який проходить професійне навчання за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, зберігається виплата допомоги по безробіттю у розмірах і в строки, що встановлені відповідно до законодавства» [4].

Таким чином, професійне навчання слугує соціальною гарантією, що характеризується своїми виразними компенсаційними та захисними властивостями, оскільки його здійснення супроводжується збереженням посади та середнього доходу працівника, а також наданням додаткових обов'язкових компенсаційних виплат, передбачених законодавством. Нормативні акти, викладені в Кодексі законів про працю України, разом зі спеціальними підзаконними актами Кабінету Міністрів України та положеннями щодо законодавства про зайнятість, спрямовані на запобігання будь-якому погіршенню фінансового становища як працівників, так і тих, хто шукає роботу, після завершення професійного навчання. Це посилює захисний характер професійного навчання та підкреслює його значення як життєво важливого інструменту соціального захисту в секторах праці та зайнятості.

Отже, у підсумку слід погодитися з думкою О.А. Харун, з приводу того, що: «Професійне навчання дозволяє вирішувати основні завдання як в інтересах організації – підвищення ефективності і якості праці, так і в інтересах людини – підвищення рівня життя, створення можливостей для реалізації своїх здібностей. Для досягнення максимальної ефективності професійного навчання варто використовувати форми та методи системно у поєднанні та взаємодії, що дозволить досягти високої якості трудового потенціалу та забезпечить високий рівень прибутковості та конкурентоспроможності підприємств як на вітчизняному, так і на світовому ринках» [10, с. 78].

SUMMARY

The article provides a comprehensive scientific and legal analysis of the right of employees to vocational training as a social guarantee in the labor law system of Ukraine. It is substantiated that in the conditions of dynamic socio-economic transformations, digitalization of labor, structural changes in the labor market, as well as martial law and post-war reconstruction of the state, vocational training becomes key to ensuring stable employment, professional mobility and social protection of employees. The norms of the Constitution of Ukraine, the Labor Code of Ukraine, the laws of Ukraine "On Employment of the Population", "On Professional Development of Employees", "On Education", as well as subordinate regulatory legal acts that form the legal basis for the implementation of vocational training are analyzed.

The author's definition of vocational training as a social guarantee is proposed and its legal nature is revealed. The main features of vocational training are identified and characterized through the prism of the social-guarantee approach, in particular, the social-protective orientation, the connection with the implementation of the right to work, the mandatory provision by the state and the employer, the systematic and preventive nature, equal access and non-discrimination, institutional security, as well as the compensatory and guarantee nature. Particular attention is paid to guarantees of job security, average earnings and other compensatory payments during vocational training, for example, daily allowances, payment of travel expenses for the employee in both directions, compensation for housing rent. It is concluded that vocational training is not only a tool for improving skills, but also an important element of the mechanism of social protection of workers, aimed at preventing unemployment, reducing social risks and ensuring the implementation of the right to decent and stable work.

Keywords: right to work, employee, employer, guarantee, social guarantee, vocational training, education, remuneration, average wage, discrimination.

Висновок

Проведений аналіз дає підстави стверджувати, що професійне навчання як соціальна гарантія має комплексний характер і поєднує в собі соціально-захисну, превентивну, компенсаційно-гарантійну та інституційну складові. Воно спрямоване на збереження конкурентоспроможності працівника, запобігання безробіттю, професійній невідповідності та соціальній незахищеності, а також забезпечує адаптацію працівників до змін у виробництві та організації праці. Такий підхід відповідає як конституційним засадам соціальної держави, так і сучасним міжнародним стандартам у сфері праці.

Література

1. Бурак В.Я., Ласько І.М. Правове забезпечення професійного навчання і професійної орієнтації вразливих категорій населення. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2025. Випуск № 02. С. 408-413.

2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141.

3. Кодекс законів про працю: закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text.

4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради, 2013, № 24, ст.243.

5. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. Відомості Верховної Ради України, 2012, № 39, ст.462.

6. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. Відомості Верховної Ради, 2017, № 38-39, ст.380

7. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Відомості Верховної Ради, 2014, № 37-38, ст.2004.

8. Про професійну освіту: Закон України від 21.08.2025 № 4574-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20#Text.

9. Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.06.1997 № 695. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-97-%D0%BF#Text.

10. Харун О. А. Професійне навчання як засіб розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств за умов євроінтеграції. Вісник Хмельницького національного університету. 2019. № 2. С. 73-79.