

УДК 349.2

**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА, ПЕРЕПІДГОТОВКА, ПІДВИЩЕННЯ  
КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ВАЖЛИВІ ВИДИ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ У СФЕРІ  
ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО  
СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ**

*Губська Я. В.*

**VOCATIONAL TRAINING, RETRAINING, IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL  
SKILLS AS IMPORTANT TYPES OF SOCIAL SERVICES IN THE SPHERE OF  
UNIVERSAL OBLIGATORY STATE SOCIAL INSURANCE AGAINST  
UNEMPLOYMENT**

*Gubskaya Ya. V.*

*У статті здійснюється розгляд основних засад організації професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних як важливого виду соціальних послуг у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Досліджено окремі аспекти зарубіжного досвіду організації процесу професійної підготовки та перепідготовки безробітних у зарубіжних країнах, наголошено на відповідальному ставленні до процесу навчання не тільки тих осіб, які бажають отримати роботу, а й осіб, які безпосередньо здійснюють процес такого навчання. Особливу увагу у статті приділено навчанню безробітних під конкретні замовлення роботодавців та індивідуальній формі навчання.*

**Ключові слова:** соціальна послуга, безробіття, страхування, професійне навчання, перепідготовка, підвищення кваліфікації.

Соціальні послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття мають важливе значення для швидкого та ефективного працевлаштування осіб, які шукають роботу та є важливим елементом реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, оскільки особи, які втратили роботу та отримали статус безробітного вважаються економічно активним населенням, під яким С.Л. Процюк розуміє населення обох статей віком 15-70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. Економічно

активними вважаються особи, зайняті економічною діяльністю, яка приносить дохід (зайняті) та безробітні [1, с. 367]. Надання відповідних соціальних послуг економічно активному населенню є важливим напрямком у сфері здійснення державної політики, спрямованої на працевлаштування населення, подолання безробіття, збільшення кількості робочої сили на ринку праці. Соціальні послуги у сфері зайнятості населення є досить різноманітними, проте враховуючи соціально-економічне становище держави, трудову міграцію, плинність кадрів необхідним, на нашу думку, є дослідження

професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації як важливого виду соціальних послуг у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Проблеми надання соціальних послуг у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття у своїх наукових працях досліджували такі вчені як: С. Белевцова, К.Е. Гафарова К.В. Дубич, В.М.Литвиненко, С.М. Попова, Л.М. Попова, В.П. Тимошук, Б.І. Сташко та інші. Проте, розвиток суспільних відносин потребує подальшого пошуку ефективності та дослідження важливості надання соціальних послуг безробітним, особливо щодо якісного надання соціальних послуг у сфері здійснення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних.

Метою даної статті є здійснення детального розгляду професійної підготовки або перепідготовки, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях як виду соціальної послуг, що передбачені Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Переходячи до безпосередньої реалізації завдань нашого дослідження зазначимо, що Н.М. Салікова та М.В. Молодцов визначають професійну підготовку як процес отримання професійних знань та практичного досвіду, завершення якого дає можливість належним чином виконувати роботи первісної кваліфікації за певною професією, спеціальністю, посадою [2, с. 385]. Професійну підготовку безробітних, на нашу думку, варто розглядати крізь призму здійснення професійного навчання осіб, які

втратили роботу та звернулися до центрів зайнятості з метою подальшого працевлаштування. Це є однією із найбільш популярних та найбільш використовуваних соціальних послуг, яка застосовується по відношенню до безробітних у закладах державної служби зайнятості в Україні. У Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 №5067-VI встановлено, що професійне навчання – це набуття й удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці. Цим же законом передбачено, що, професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка осіб, зареєстрованих у службі зайнятості як безробітні, провадиться у разі неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність необхідної професійної кваліфікації у безробітного; необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професійним навичкам особи; втрати здатності виконання роботи за попередньою професією; пошук роботи вперше і відсутність професії (спеціальності) [3]. Професійне навчання безробітних М. П. Баранов розглядає, з одного боку, як освітній процес, а з іншого – як його результат і вважає, що ефективність професійного навчання безробітних громадян є поняттям багатовимірним, багаторівневим і багатокритеріальним, що відображає міру узгодження позицій зацікавлених учасників освітнього процесу, ступінь задоволеності їх очікувань на всіх рівнях і залежних від спільного впливу безлічі соціально-педагогічних і економічних факторів [4, с. 92-94]. Ми погоджуємося із таким твердженням, оскільки вважаємо, що у процесі професійного навчання зацікавлені і безробітні, і роботодавці, і працівники

центрів зайнятості, і держава в цілому, так як підвищується рівень професійної компетенції майбутнього працівника, заповнюються вакантні посади, скорочується кількість офіційно зареєстрованих безробітних тощо. Тому до процесу навчання працівника варто відповідально ставитися не тільки тій особі, яка бажає отримати роботу, а й особам, які безпосередньо здійснюють процес такого навчання. Саме від реалізації освітнього процесу, доступності його подання та формулювання залежить обсяг отриманих працівником знань, які він зможе використати в майбутньому.

Аналізуючи діяльність центрів зайнятості зазначимо, що однією з проблем, все ж таки, є залучення більшої кількості безробітних осіб до процесу навчання. Більшість з осіб, які шукають роботу не можуть навчатися у зв'язку з тим, що навчання вимагає постійної фізичної присутності на заняттях, потребує додаткових матеріальних затрат, що ще більше погіршує положення безробітного та членів його сім'ї, хоча на законодавчому рівні проголошено про безоплатність отримання професійного навчання. Проте реальна ситуація, яка наразі склалась у суспільстві говорить про протилежне, що обумовлює перегляд існуючих форм професійного навчання, шляхом запровадження нових форм навчання для безробітних. З цього приводу доцільно розглянути досвід зарубіжних країн світу, оскільки при організації навчання безробітних важливим чинником є правильне налагодження процесу навчання, зокрема щодо визначення зручних форм навчання для безробітних, з метою залучення все більшої кількості таких осіб до навчального процесу.

Позитивним досвідом в організації навчального процесу при здійсненні професійної підготовки безробітних, на нашу думку, є досвід США. Як зазначає Н.М. Бідюк, важливим чинником, що дає

змогу правильно організувати навчальний процес у рамках системи професійного навчання безробітних у США, є врахування специфіки контингенту слухачів. Контингент дорослих слухачів поділяється за віком, соціальною зрілістю, професійною спрямованістю, мотивами навчання. Це наймані працівники, безробітні, пенсіонери, колишні військовослужбовці, мігранти, представники національних меншин, інваліди та ін. Вони утворюють численну "групу ризику", яка потребує соціального захисту, підтримки засобами освіти. Найбільш популярними формами навчання для безробітних у США є вечірня (evening courses), заочна (part-time programs) та дистанційна [5, с. 16]. Щодо України, то в нашій країні здійснюється класифікація слухачів за різними особливостями: віковими, соціальним станом, професійною спрямованістю тощо. У центрах зайнятості працівниками проводяться спеціалізовані семінари для безробітних із залученням представників інших державних органів та на яких розглядаються різноманітні питання офіційного працевлаштування, легалізації заробітної плати, залежності тривалості страхового стажу на розмір пенсії тощо. Проте, майже не приділено уваги питанню професійного навчання безробітних у вищих навчальних закладах. З першого погляду такі форми як вечірня, заочна та дистанційна форми навчання є досить поширеними в Україні, проте розглядаючи їх зазначимо, що вони зазвичай застосовуються до осіб, які поєднують роботу та навчання, що в нашому житті є актуальним. Зазначені форми навчання нам добре відомі та широко поширені, проте, аналізуючи практику діяльності у сфері навчання безробітних наголосимо на відсутності наведених вище форм у сфері навчання безробітних.

В сучасних умовах для українських безробітних найбільш сприятливою формою навчання, яка також може

використовуватися при перекваліфікації та перепідготовці безробітних осіб у вищих навчальних закладах має стати саме дистанційна форма навчання. Перевагу такої форми навчання ми вбачаємо у економії часу та коштів безробітного, оскільки не потрібно витрачати час та кошти на дорогу, проживання, харчування тощо. Дистанційна форма навчання не вплине на матеріальне становище безробітного, зекономить його час, що, звичайно ж, є досить важливим при здійсненні соціального захисту такої особи. Дистанційне навчання сприяє безперервному та безперервному навчанні працівника та є одним із способів економії коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, оскільки значно скорочуються фінансові видатки на навчання працівника. Це полягає у тому, що скорочуються витрати на оплату проживання особи, проїзду до навчального закладу, в якому проводитимуться навчання тощо. Проте, при запровадженні дистанційного та заочного навчання безробітних варто чітко визначити по відношенню до яких із видів професій можна використовувати такі види навчання. На думку С.О. Коваленка, досвід США має бути використаний для реформування системи професійного навчання безробітних в Україні, однак необхідно скласти список професій, якими безробітні матимуть можливість оволодіти за такими формами навчання, враховуючи ефективність отриманих знань дистанційно чи заочно за тими чи іншими професіями [6, с. 237]. Тобто, науковець вважає, що не всі професії можна опанувати шляхом використання заочної форми навчання чи перепідготовки. Окремі види професій все ж таки потребують безпосередньої присутності працівників на заняттях, оскільки можуть впливати на отриманий в процесі навчання кінцевий результат не тільки щодо отримання знань, умінь та навичок, а й їх

практичне використання в майбутньому. Ми повністю солідарні щодо необхідності формулювання відповідного списку професій, дистанційна або заочна форма навчання яких не вплине на результат отриманих знань.

Все більш популярним в аспекті дослідження професійного навчання в Україні набуває розвиток індивідуальної форми професійного навчання безробітних, яка полягає у врахуванні індивідуальних особливостей працівника, рівня його освіти, знань, умінь на навичок. Про перевагу індивідуальної форми професійного навчання безробітних висловлювався М.І. Десненко, який зазначав, що така форма навчання – це форма організації та реалізації навчального процесу, за якої методи, способи, прийоми, теми навчання вибираються з урахуванням індивідуальних можливостей слухача. Індивідуалізація професійного навчання безробітних, на думку науковця, передбачає: 1) визнання максимального пріоритету інтересів безробітного на всіх етапах навчального процесу; 2) надання безробітним широких прав у виборі термінів, змісту і форми навчання; 3) створення умов навчання відповідно до здібностей безробітних з урахуванням рівня професійної кваліфікації; 4) гнучкість та варіативність навчання [7, с. 5-6]. Про індивідуалізацію навчання у своїх працях зазначає й К. Кязімов, який наголошує, що технологія навчання безробітних має бути інтенсивною і максимально індивідуалізованою, враховувати професійний та життєвий досвід. Для цього необхідно для кожного безробітного розробляти індивідуальні траєкторії професійного розвитку з урахуванням його освітнього, професійного та життєвого досвіду. Найбільш ефективними в цьому випадку є особистісно-розвиваючі та блочно-модульні технології. Вони дозволяють безробітному пройти

індивідуальний освітній шлях, а викладачу – урахувати індивідуальні особливості безробітного та розвинути його здатності та мотивацію [8, с. 139-145]. Отже, індивідуалізація навчання є одним із найбільш дієвим та перспективним шляхом для отримання оптимального результату від навчання. Індивідуальний підхід у навчанні спрямований на врахування всіх психофізіологічних особливостей людини, обрати найбільш ефективні та доцільні методи навчання із максимальним врахуванням професійної кваліфікації людини, її освітою, досвідом тощо.

У контексті дослідження професійного навчання безробітних в Україні зазначимо, що в останні роки все більшого поширення набуває навчання безробітних під конкретні замовлення роботодавців. Застосування такої форми організації професійного навчання сприяє підвищенню рівня працевлаштування безробітних громадян після проходження професійного навчання [9, с. 238]. Здійснення замовлення на професійне навчання за потребою роботодавця спрощує процес пошуку роботи для окремих категорій працівників, які, як приклад, вже мають, відповідну кваліфікацію чи навички роботи у зазначеній сфері, а отже здійснення їх більш швидкого працевлаштування. Завдяки таким замовленням здійснюється економія коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, які можна спрямувати на задоволення інших потреб чи їх з економити. Проте, при здійсненні навчання за замовленням роботодавців, на думку окремих науковців, варто прискіпливо відноситися до подальшої взаємодії між працівником та роботодавцем. Як наголошує з цього приводу С.О. Коваленко, якщо за таких умов відбувається навчання безробітного та роботодавець погоджується його працевлаштувати, то трудовий договір має бути укладено не менше ніж на три роки,

оскільки індивідуальне навчання під конкретне підприємство, конкретного роботодавця передбачає отримання вузької спеціалізації безробітним, що може призвести в подальшому, у випадку звільнення такого працівника, до проблем із працевлаштуванням. Тоді знову необхідно буде витратити кошти на його професійне навчання, перепідготовку чи підвищення кваліфікації. З економічної точки зору, це не вигідно [10, с. 78]. Дійсно, в окремих випадках навчання за замовленням може дещо звужувати спеціалізацію окремої особи, тим самим підкреслюючи її специфіку, особливості, а тому у випадку звільнення із підприємства можуть дійсно виникати проблеми при подальшому працевлаштуванні такого працівника чи здійсненню додаткових дій щодо його перекваліфікації чи навчання, а це, звичайно ж, додаткові ресурси із спеціального Фонду. Ми погоджуємося думкою науковця щодо необхідності більш детального регулювати зазначені правовідносини, проте вважаємо, що з однієї сторони, укладення трудового договору строком на три роки є тривалим терміном, оскільки такий період є значним часом, за який може багато що змінитися у соціально-економічному становищі підприємства, установи, організації та у безпосередніх трудових правовідносинах між сторонами трудового договору, а з іншої - укладення договору на такий строк є гарантією працевлаштування безробітного за отриманим замовленням, а для роботодавця – отримання кваліфікованого працівника, спеціально підготовленого для здійснення зазначеного виду роботи. Крім того, варто передбачити окремим списком перелік професій, що можуть здійснюватись за окремими замовленнями роботодавців та до яких варто застосовувати індивідуальну форму навчання в результаті якої безробітний отримує вузьку спеціальність у відповідній галузі виробництва. Саме за тими



професіями, які містяться у списку замовлень роботодавців доцільно укладати трудові договори між працівником та роботодавцем на певний строк із чітким закріпленням підстав дострокового припинення трудового договору за ініціативою роботодавця та працівника. В усіх інших випадках укладення трудового договору на певний строк два є не обов'язковим.

У межах зазначеного виду надання соціальних послуг важливу увагу варто приділити професійній перепідготовці безробітних, метою якої є прискорене набуття навичок, необхідних для виконання певної роботи чи групи робіт і спрямовані на розвиток трудових ресурсів; забезпечення продуктивної, вільно обраної зайнятості громадян; посилення соціальної захищеності безробітних за допомогою підвищення росту професійної майстерності, професійної мобільності та конкурентоспроможності на ринку праці [11]. Зазначимо, що Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [12] передбачено, що видами соціальних послуг є професійна підготовка або перепідготовка, але це різні речі. Як наголошує Ю.С. Іванова, головною відмінністю професійної підготовки від перепідготовки є те, що при підготовці навчання проходять некваліфіковані працівники, а перепідготовку – кваліфіковані працівники, які хочуть здобути іншу професію або спеціальність [13, с. 151]. З цього приводу також варто погодитися із позицією М.І. Десненка, який зазначає, що професійна підготовка безробітних за цілями дещо відрізняється від перепідготовки працюючих: економічний зміст перепідготовки безробітних - це вирішення проблеми працевлаштування через отримання ще однієї, будь-якої іншої професії, незважаючи на те, що професійна перепідготовка має інші функції – оновлення та розширення професійного профілю в

межах наявної професії. Але, на думку науковця, професійна перепідготовка має випереджувальний характер, тому, що вона обумовлюється стратегічними, перспективними потребами виробництва, що завжди потребує покращення якісного складу робочої сили [7, с. 15-16]. Отже, процес перепідготовки передбачає навчання у межах отриманої професії з метою удосконалення знань, навичок кваліфікованими працівниками. Професійна перепідготовка безробітних має вагоме значення для отримання висококваліфікованої роботи, оскільки в результаті навчання особа розширює межі отриманої професії, отримує нові знання, набуває нові навички, цим самим підвищуючи свою конкурентоспроможність серед інших претендентів, які таку перепідготовку не проходили. Професійна перепідготовка в більшості випадків обумовлена потребами ринку праці, соціально-економічними умовами, які існують у державі, що зумовили припинення роботи значної кількості підприємств, вивільнення працівників, які мали відповідний досвід та фахову спеціальність в окремих галузях виробництва, господарства тощо. Скорочення таких працівників обумовило пошук іншої роботи, яка досить часто не відповідала їхньому досвіду, спеціальності, вимагала, перекваліфікації, вивчення чогось іншого, нового тощо.

Значної уваги також набуває підвищення кваліфікації безробітних, що полягає у підвищенні конкурентоспроможності особи на ринку праці та більш швидкому отриманні кваліфікованої роботи у відповідності до набутих нею знань. На нормативно-правовому рівні визначено, що підвищення кваліфікації працівників – це професійно-технічне навчання працівників, що дає змогу розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички на рівні вимог

виробництва чи сфери послуг [15]. Досліджуючи питання підвищення кваліфікації безробітного М.І. Десненко зазначає, що необхідність у її здійсненні обумовлена наступним: 1) відсутністю практичного досвіду безробітного за набутою професією, або втратою професійного досвіду в результаті довготривалого безробіття; 2) необхідністю професійного зростання працівника у межах, визначених кваліфікаційною характеристикою професії працівника; 3) необхідністю професійного вдосконалення працівника на основі підвищення рівня професійної компетентності; 4) необхідністю підвищення кваліфікації у зв'язку з періодичним знеціненням знань та об'єктивним відставанням вимог кваліфікаційної характеристики професії працівника від потреб виробництва; 5) підвищення попиту на працівників високої кваліфікації і компетентності; 6) наявністю працівників і фахівців з вищою освітою серед безробітних, кваліфікація яких за умов її підвищення здобуває визнання і застосування у роботодавців [7, с. 17-18]. Підвищення кваліфікації працівника спрямоване на професійне зростання працівника, збільшення рівня його професійної компетентності, розширення меж об'єктивних знань у межах набутої професії. Підвищення кваліфікації безробітного здійснюється з метою: 1) поглиблення набутих раніше знань, умінь, навичок; 2) сприяння гарантованій зайнятості, оскільки на ринку праці більше ціниться той персонал, який має глибші знання, навички, є більш організованим та може пристосовуватися до характеру виконуваної роботи; 3) підвищення кваліфікації свідчить про прагнення людини до розвитку своїх здібностей, прагнення не тільки до працевлаштування, а й подальшого просування по службі, виражає готовність

змінюватися, пристосовуватись до нових умов життя.

Отже, Україні при проведенні навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників варто впроваджувати нові механізми навчання, в тому числі безробітних осіб, одним із найбільш дієвих заходів є саме дистанційне та заочне навчання, що економить час особи та фінансові витрати держави у зазначеній сфері. Варто поширювати індивідуалізацію щодо здійснення навчання безробітних, виходячи з його психоемоційного стану, психологічних особливостей, освіти, віку, статі, тощо та залучати роботодавців до здійснення навчання за замовленням, виходячи із специфіки роботи.

#### Література:

1. Процюк С.Л. Соціальний захист економічно активного населення: сутність, принципи та цілі державної політики / С.Л. Процюк // Теорія та практика державного управління. - 2009. - Вип. 2 (25). - с. 366-372.
2. Саликова Н.М. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников / Н.М. Саликова // Трудовое право России: учеб. для вузов / под ред. М.В. Молодцова, С.Ю. Головиной. - М., 2004. - 624 с.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Відомості Верховної Ради України. - 2013. - № 24. - Ст. 1284.
4. Баранов Н.П. Повышение эффективности обучения безработных граждан в учреждениях среднего профессионального образования : дис. ... канд. пед. наук : Спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Николай Петрович Баранов. - М., 2003. - 205 с.
5. Бідюк Н. М. Система професійного навчання безробітних у США [Електронний ресурс] / Н. М. Бідюк // Вісн. Черкас. ун-ту. - 2010. - №186 (Ч. II). - С. 14. - Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/vchu/ped/2010\\_186\\_2/N186p014.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/ped/2010_186_2/N186p014.pdf)
6. Коваленко С.О. Розвиток державної політики України у сфері соціального захисту безробітних: можливостей провадження

зарубіжного досвіду / С.О Коваленко // Вісник національної академії державного управління. - 2013. - № 11. - сС. 231-239.

7. Десненко М.І. Професійне навчання безробітних за індивідуальною формою: навч. посібник. / М.І. Десненко. – Київ, ІПК ДСЗУ, 2012. – 32 с.

8. Кязимов К. Г. Профессиональное обучение персонала газового хозяйства. – М. : ЭНАС, 2008. – 328 с.

9. Савченко Н. Роль соціального партнерства в соціальному регулюванні професійного навчання безробітних [Електронний ресурс] / Н. Савченко // Вісник Національної академії державного управління. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vnadu/2009\\_1/08%20Sociol%20Gum%20polit.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vnadu/2009_1/08%20Sociol%20Gum%20polit.pdf)

10. Коваленко С.О. Професійне навчання безробітних: актуальні питання формування та реалізації державної політики / С.О. Коваленко // Наукові праці. – Вип. 143. – т 155. – С. 76-79.

11. Еланина И. Профессиональное обучение безработных / И. Еланина [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://subschet.ru/subschet.nsf/docs/6E8855AE594B64DDC32573850018C50D.html>

12. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III // Відомості Верховної Ради. – 2000. - № 22. – Ст. 171.

13. Іванова Ю.С. Поняття професійного навчання працівників: теоретико-правовий аналіз / Ю.С. Іванова // Право та інновації. – 2014 - № 4 (8). – С. 148- 155.

14. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві : наказ Міністерства праці та соціальної політики України й Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 №127/151 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 15. – Ст. 667.

#### References:

1. Protsiuk S.L. Sotsialnyi zakhyst ekonomichno aktyvnoho naselennia: sutnist, pryntsyupy ta tsili derzhavnoi polityky / S.L. Protsiuk // Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia. - 2009. - Vyp. 2 (25). – s. 366-372.

2. Salykova N.M. Professyonalnaia podhotovka, perepodhotovka u povyshenye kvalyfykatsyy rabotnykov / N.M. Salykova // Trudovoe pravo

Rossyy: ucheb. dlia vuzov / pod red. M.V. Molodtsova, S.Iu. Holovynoi. – М., 2004. – 624 s.

3. Pro zainiatist naselennia: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 № 5067-VI / Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2013. - № 24. – St. 1284.

4. Baranov N.P. Povыshenye эффеktyvnosty obucheniya bezrabotnykh hrazhdan v uchrezhdenyiakh sredneho professyonalnoho obrazovaniya : dys. kand. ped. nauk : Spei 13.00.08 «Teoriya y metodyka professyonalnoho obrazovaniya» / Nykolai Petrovych Baranov. – М., 2003. – 205 с.

5. Bidiuk N. M. Systema profesiinoho navchannia bezrobotnykh uSShA [Elektronnyi resurs] / N. M. Bidiuk // Visn. Cherkas. un-tu. – 2010. – №186 (Ch. II). – S. 14. – Rezhym dostupu : [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/vchu/ped/2010\\_186\\_2/N186p014.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/ped/2010_186_2/N186p014.pdf)

6. Kovalenko S.O. Rozvytok derzhavnoi polityky Ukrainy u sferi sotsialnoho zakhystu bezrobotnykh: mozhlyvostei provadzhennia zarubizhnoho dosvidu / S.O Kovalenko // Visnyk natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia. - 2013. - № 11. – sS. 231-239.

7. Desnenko M.I. Profesiine navchannia bezrobotnykh za indyvidualnoiu formoiu: navch. posibnyk. / M.I. Desnenko. – Kyiv, IPK DSZU, 2012. – 32 s.

8. Kiazymov K. H. Professyonalnoe obuchenye personala hazovoho khoziaistva. – М. : ЭНАС, 2008. – 328 с.

9. Savchenko N. Rol sotsialnoho partnerstva v sotsialnomu rehuliuvani profesiinoho navchannia bezrobotnykh [Elektronnyi resurs] / N. Savchenko // Visnyk Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia. – Rezhym dostupu : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vnadu/2009\\_1/08%20Sociol%20Gum%20polit.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vnadu/2009_1/08%20Sociol%20Gum%20polit.pdf)

10. Kovalenko S.O. Profesiine navchannia bezrobotnykh: aktualni pytannia formuvannia ta realizatsii derzhavnoi polityky / S.O. Kovalenko // Naukovi pratsi. – Vyp. 143. – t 155. – S. 76-79.

11. Elanyna Y. Professyonalnoe obuchenye bezrabotnykh / Y. Elanyna [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://subschet.ru/subschet.nsf/docs/6E8855AE594B64DDC32573850018C50D.html>

12. Pro zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia na vypadok bezrobittia: Zakon Ukrainy vid 02.03.2000 № 1533-III //





Vidomosti Verkhovnoi Rady. – 2000. - № 22. – St. 171.

13. Ivanova Yu.S. Poniattia profesiinoho navchannia pratsivnykiv: teoretyko-pravovy analiz / Yu.S. Ivanova // Pravo ta innovatsii . – 2014 - № 4 (8). – S. 148- 155.

14. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro profesiine navchannia pratsivnykiv na vyrobnytstvi : nakaz Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy u Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 26.03.2001 №127/151 // Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. – 2001. – № 15. – St. 667.

**Губская Я. В. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации как важные виды социальных услуг в сфере общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы. – Статья.**

*В статье осуществляется рассмотрение основных принципов организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации безработных как важного вида социальных услуг в сфере общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы. Исследованы отдельные аспекты зарубежного опыта организации процесса профессиональной подготовки и переподготовки безработных в зарубежных странах, отмечено про ответственное отношение к процессу обучения не только лиц, желающих получить работу, но и лиц, непосредственно осуществляющих процесс такого обучения. Особое внимание в статье уделено обучению безработных под конкретные заказы работодателей и индивидуальной форме обучения.*

**Ключевые слова:** социальная услуга, безработица, страхование, профессиональное обучение, переподготовка, повышение квалификации.

**Gubskaya Ya. V. Vocational training, retraining, improvement of professional skills as important types of social services in the sphere of universal obligatory state social insurance against unemployment. - Article.**

*In the article there is a review of the basic principles of the organization of vocational training, retraining, raising the skills of the unemployed as an important type of social services in the field of compulsory state social insurance in case of unemployment. Some aspects of foreign experience in organizing the process of vocational training and retraining of unemployed in foreign countries are investigated, in the article it is emphasized the responsible attitude to the process of learning not only those who want to get a job, but also people, who directly carry out the process of such training. In the article a particular attention is paid to the training of the unemployed people for specific orders of employers and individual form of training.*

**Key words:** social service, unemployment, insurance, vocational training, retraining, advanced training.

*Авторська довідка:*

**Губська Яна Віталіївна** - аспірант кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

*Стаття надійшла до редакції 13.12.2017.*

*Рецензент: д.ю.н., професор М.І. Іншин.*