
МИКОЛАЙЧУК АННА ВАСИЛІВНА,

аспірантка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Україна, м. Харків



УДК 349.22-057.114

Міжнародно-правові стандарти правового забезпечення статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням

У статті розглянуто міжнародно-правові стандарти правового забезпечення статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням. Проаналізовано міжнародні документи стосовно цього питання. Зроблено висновок, що в законотворчій діяльності потрібно враховувати міжнародні стандарти в царині трудового права.

Ключові слова: міжнародно-правові стандарти, міжнародні документи, правовий статус, правове забезпечення, працівники, які поєднують роботу з навчанням.

Вступ. Однією з основних умов інтеграції України до міжнародного співтовариства як рівноправного суб'єкта є відповідність її національного законодавства загальноприйнятим міжнародним вимогам і стандартам. Світовий досвід має велике значення в інформаційному плані й слугує зразком для нас, коли перед нами постає завдання з розроблення нового вітчизняного законодавства, зокрема законодавства про працю.

Сьогодні дедалі частіше доводиться звертатися до міжнародно-право-

вих актів, що пояснюється активною участю нашої країни в житті світового співтовариства, в діяльності багатьох міжнародних організацій, а також широкими міждержавними відносинами. Як зазначає Л. О. Бигич, значення вивчення міжнародних норм полягає в тому, що воно: а) надає можливості з'ясувати світові тенденції правового регулювання; б) установлює відповідність норм національного права міжнародним стандартам; в) забезпечує процес подолання колізій як у внутрішньодержавному праві, так і між

ним і міжнародним; г) окреслює напрями взаємодії і взаємовпливу норм національного й міжнародного права; г) характеризує можливі тенденції розвитку національного права; д) збагачує сучасну юридичну науку новими висновками й доктринами [1, с. 183, 184].

Міжнародні норми, що регулюють трудові відносини, відіграють істотну роль у розвитку трудового законодавства України, зокрема, набувають все більшого впливу на різні сфери життя процеси глобалізації. Тому імплементація міжнародних норм і стандартів професійного навчання працівників стає важливим питанням сьогодення.

Особливістю міжнародно-правового регулювання праці є те, що норми міжнародних актів регулюють не безпосередні трудові відносини, а встановлюють певні стандарти в галузі праці, які через їх імплементацію в національному законодавстві кожної країни, що бере в них участь, конкретизуються й наділяються певним правовим механізмом реалізації. Характерними прикладами тут можуть бути визначення поняття права на працю, примусової праці, достатнього життєвого рівня тощо [2, с. 34]. У трудовому праві багатьох країн з'явилися зовнішні запозичення на підставі трансплантації фрагментів або навіть цілих інститутів права іноземних держав, імплементації у національне право міжнародних конвенцій [3, с. 7].

Мета і завдання дослідження – аналіз міжнародно-правових актів стосовно правового забезпечення статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Виклад основного матеріалу дослідження й отриманих результатів.

Кардинальні зміни в політичному й економічному житті нашого суспільства, проголошення однією з основних суспільних цілей побудову правової держави вимагають, щоб нові законодавчі акти, що розробляються й приймаються нормотворчими органами нашої держави, відповідали найвищим вимогам, загальносвітовим стандартам прав людини й міжнародним нормам трудового права. Адже саме поняття правової держави передбачає в числі іншого прерогативу міжнародного права над внутрішнім, верховенство загальнолюдських цінностей. Ратифікуючи міжнародні договори й конвенції, що регламентують права людини та громадянина, ми повинні запозичити з міжнародного трудового права найпрогресивніші норми, що відповідають інтересам людини і дозволяють забезпечити реалізацію всіх прав і свобод, закріплених у Конституції України.

Визначальним документом, що втілює у життя ідею прав людини і визначив розвиток правової культури в багатьох країнах світу, стала Загальна декларація прав людини 1948 р. [4], ст. 6 якої передбачено: «людина, де б вона не знаходилася, має право на визнання правосуб'єктності». Виходячи із цього, кожен індивід є суб'єктом прав, які є невід'ємними від їх носія. За ст. 6 цього міжнародного документа кожна людина має право на освіту, яка повинна бути безплатною – як початкова, так і загальна. Технічна і професійна освіта має бути загальнодоступною, а вища – однаково доступною для всіх

на основі здібностей кожного. Освіта повинна бути спрямована на повний розвиток людської особи і збільшення поваги до її прав та основних свобод. Ці положення корелюються із приписом ст. 23 Декларації: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи...».

Розвиває вищезгадані норми Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. [5], у ст. 6 якого проголошується, що держави визнають право на працю, що включає право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права. Заходи, яких потрібно вжити з метою повного його здійснення, включають програми професійно-технічного навчання й підготовки, шляхи й методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні й економічні свободи людини. Зі ст. 13 Пакту впливає, що держави визнають право кожного на освіту й погоджуються, що вона має спрямовуватися на повний розвиток людської особистості й усвідомлення її гідності й повинна зміцнювати повагу до прав людини та основоположних свобод.

Частина четверта Хартії соціально-го забезпечення 1982 р. [6] присвячена праву на освіту і професійну підготовку. За нею всім людям незалежно від їх раси, національності, віросповідання, статі, політичних переконань і соціального походження, наявності фізичних вад тощо необхідно за рахунок держави, адміністрації і підприємців забезпечити: а) право на отримання загальної освіти; б) право на

початкове професійне навчання для набуття необхідної професії відповідно до власного вибору і здібностей; в) можливість підвищувати кваліфікацію шляхом створення системи професійної підготовки, що включає різні курси з удосконалення й перекваліфікації; г) створення умов для всебічного розвитку особистості; д) матеріальне забезпечення в різних формах у період навчання або професійної підготовки, що включає стипендію, зміну режиму робочого дня, що дозволяє вчитися без втрати в розмірі заробітної плати, оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням та ін. Слід формувати сприятливі умови для отримання освіти шляхом організації кампанії з навчання дорослого населення, для створення системи загальної обов'язкової початкової світської безкоштовної освіти, для демократизації освіти і професійного навчання, включаючи й ті форми, що існують на підприємствах, і забезпечуючи цим участь трудящих і профспілок в управлінні цими системами.

Також заслуговує на особливу увагу Конвенція про технічну і професійну освіту, прийнята Генеральною конференцією ООН з питань освіти, науки і культури 10 листопада 1989 р. [7], відповідно до мети якої технічна і професійна освіта охоплює всі форми і рівні процесу освіти, включаючи, на доповнення до загальних знань, вивчення техніки і дисциплін, які до неї належать, оволодіння практичними навичками, «ноу-хау», формування відносин і розуміння питань, що належать до професії в різних секторах економічного і соціального життя. Безпе-

первність освіти, згідно з Конвенцією, є основним із принципів, що має забезпечувати підвищення професійної кваліфікації, оновлення знань і навичок. Відповідно до Конвенції програми технічної та професійної освіти повинні забезпечувати загальну підготовку, необхідну для індивідуального культурного розквіту особистості, а також включати питання соціального, економічного та екологічного характеру, що стосуються даної професії.

Значну активність у питаннях професійного розвитку найманих працівників проявляє й Міжнародна організація праці, головним завданням якої відповідно до Філадельфійської декларації 1944 р. [8] є сприяння міждержавному співробітництву в досягненні: а) повної зайнятості працівників з якомога повним використанням їх професійних навичок і кваліфікації; б) підвищення рівня їх життя; в) доступу до освіти й політики у сфері заробітної плати; г) належних умов праці й мінімального рівня заробітної плати; д) визнання права на ведення колективних переговорів і на співпрацю між адміністрацією і трудовим колективом з метою підвищення ефективності виробництва й вирішення питань з підготовки соціальних та економічних заходів; е) розширення соціального забезпечення й захисту всіх категорій населення, які його потребують; є) адекватного рівня захисту життя і здоров'я трудящих усіх професій, захисту дитинства й материнства; ж) створення умов для належного розвитку особистості; з) забезпечення вільного доступу до освіти і професійної діяльності.

У 1962 р. Генеральна конференція МОП ухвалила Рекомендацію щодо професійного навчання [9]. У цьому документі чітко обґрунтовується потреба неперервного професійного навчання, що відповідно закріплено у спеціально сформульованому принципі: навчання є процесом, який триває протягом усього трудового життя людини відповідно до її потреб як індивідуума і члена суспільства. Відповідно до Рекомендації програма навчання працівників-виробничників для кожної професії повинна розроблятися у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників на підставі систематичного аналізу операцій, кваліфікації, знань і заходів з техніки безпеки, пов'язаних з цією професією. Тривалість навчання має визначатися з урахуванням: а) рівня кваліфікації, якого має бути досягнуто після закінчення навчання, і б) необхідності підготувати дорослих якнайшвидше для використання їх на виробничій роботі.

Навчання на підприємстві повинне здійснюватись вибірково: (а) у процесі роботи, (б) на звичайному робочому місці, але не під час роботи, (в) в окремих майстернях, (г) поза робочими місцями й майстернями, якщо це найбільше відповідає потребам навчання, або (д) за допомогою поєднання цих методів згідно з типом і метою навчання й технічними можливостями підприємства. Якщо теоретичне навчання, потрібне для набуття необхідної кваліфікації у професії, яка вивчається, не може бути забезпечено на підприємстві, учневі має бути надана можливість пройти таке навчання поза підприємством без скорочення заро-

бітної плати. У таких випадках повинно здійснюватися тісне співробітництво між підприємством і навчальним закладом, яке забезпечує навчання.

Коли потреби професійного навчання не задовольняються на підприємстві, компетентним органам влади належить вживати необхідних заходів щодо забезпечення засобів навчання поза підприємством. У таких випадках навчання має здійснюватись: в умовах, що найбільше наближаються до тих, які існують на підприємствах, і за умови забезпечення необхідних гарантій проти конкуренції роботодавців або працівників, включаючи виробничу або аналогічну роботу, наскільки це відповідає вимогам навчання. Останнє повинно давати учням можливість набувати мінімальної швидкості і спритності, що потрібно на роботі, включати період практичної роботи або завершатися таким періодом, з тим, щоб учні могли набути нормальної швидкості і спритності у роботі.

Конвенція МОП № 140 «Про оплачувані учбові відпустки» 1974 р. [10] зобов'язує держави провадити політику, що сприяє наданню оплачуваних учбових відпусток для професійної підготовки на будь-якому рівні, для загальної, соціальної або цивільної освіти і профспілкового навчання. Ця політика спрямована на сприяння: а) виробленню, вдосконаленню й адаптації професійних і функціональних навичок, а також розширенню можливостей зайнятості і гарантії збереження роботи в умовах науково-технічного прогресу й економічних і структурних змін; б) компетентній та активній участі працівників та їх представників

у житті підприємства й суспільства; в) розвитку людської гідності, соціальному й культурному росту трудящих; г) розвитку в цілому відповідного постійного процесу освіти й підготовки, що допомагає працівникам пристосуватися до сучасних вимог.

Рекомендація МОП № 148 «Щодо оплачуваних учбових відпусток» 1974 р. [11] зобов'язує держави вживати заходів для: а) з'ясування поточних і майбутніх потреб працівників у галузі освіти й підготовки, що можуть задовольнятися шляхом надання оплачуваних учбових відпусток; б) повного використання всіх можливостей для отримання освіти й підготовки і для створення нових можливостей для здійснення цілей оплачуваних відпусток у розглядуваній галузі; в) урахування в методах навчання і в програмах освіти й підготовки цілей та умов надання оплачуваних учбових відпусток, які відбивають нові потреби; г) стимулювання трудівників до найповнішого використання наявних можливостей і засобів у галузі освіти й підготовки; д) заохочення роботодавців до надання працюючим оплачуваних учбових відпусток. З метою встановлення прав на соціальну допомогу та інших прав, що впливають із трудових відносин, період оплачуваної учбової відпустки прирівнюється до періоду фактичної роботи, на підставі національного законодавства, правил колективних договорів, арбітражних рішень або інших положень, що відповідають національній практиці.

Згідно з Рекомендацією № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчан-

ня» 2004 р. [12] держави-члени повинні: 1) за участю соціальних партнерів сприяти виявленню тенденцій професійної компетентності, якої потребують окремі громадяни, підприємства, економіка й суспільство в цілому; 2) визнавати роль соціальних партнерів, підприємств і працівників у підготовці кадрів; 3) підтримувати ініціативи соціальних партнерів у царині підготовки кадрів, висунуті в рамках двостороннього діалогу, в тому числі на колективних переговорах; 4) вживати заходів позитивного характеру з метою стимулювання інвестицій у підготовку кадрів та участі в останній; 5) визнавати навчання, отримане на виробництві, включаючи офіційне й неофіційне, а також виробничий досвід; 6) допомагати розширювати навчання й підготовку кадрів на виробництві шляхом: а) застосування високоефективної виробничої практики, що підвищує рівень кваліфікації; б) організації підготовки з відривом і без відриву від виробництва із залученням державних і приватних освітніх установ, а також більш широкого використання інформаційних і телекомунікаційних технологій і в) використання нових форм навчання одночасно з проведенням належної соціальної політики й заходів, що сприяють участі в підготовці кадрів; 7) спонукати роботодавців приватного й державного секторів до використання передових практичних методів розвитку людських ресурсів; 8) розробляти стратегії, заходи і програми рівних можливостей, спрямовані на сприяння й забезпечення підготовки

жінок та особливих категорій населення, працівників окремих секторів економіки й осіб з особливими потребами, з метою зниження нерівності; 9) домагатися рівних можливостей і рівного доступу до професійної орієнтації й підвищення кваліфікації для всіх працівників, а також підтримувати перепідготовку працівників, які ризикують втратити робочі місця; 10) закликати багатонаціональні підприємства забезпечувати підготовку своїх працівників у провідних і приймаючих країнах; 11) сприяти розробленню справедливої політики і створенню рівних можливостей у сфері підготовки кадрів для державного сектора; 12) провадити політику, що сприяє поєднанню окремими громадянами трудової діяльності із сімейними обов'язками й інтересами безперервного навчання.

Рекомендація №2006/962/ЄС Європейського Парламенту й Ради Європейського Союзу «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» від 18 грудня 2006 р. [13] сприяє розвитку якісного, орієнтованого на майбутнє навчання і професійної підготовки, що відповідатиме потребам європейського суспільства. Такого розвитку можна досягти шляхом підтримки й доповнення заходів держав-членів у наданні молоді можливості здобувати освіту, основні компетенції достатнього для дорослого життя рівня, що сформує підвалини для подальшого її навчання й роботи. Дорослі матимуть можливість набувати нових навичок і удосконалювати старі через запровадження системи узгодженого

й повного навчання протягом усього життя. Ця Рекомендація запроваджує також загальноєвропейські еталонні рамки щодо основних компетенцій для політичних діячів, надавачів послуг з освіти і професійної підготовки, соціальних партнерів і тих осіб, які навчаються.

Державам рекомендовано розробити систему основних компетенцій з метою забезпечення: а) початкової освіти, яка пропонує молодим людям засоби розвитку основних компетенцій до рівня, необхідного в дорослому житті, який сформує фундамент для подальшого навчання й роботи; б) розроблення відповідних положень для представників молоді, які через прогалини в освіті, особисті, соціальні, культурні чи економічні умови потребують особливої підтримки в розкритті свого освітнього потенціалу; в) можливості дорослим розвивати й удосконалювати основні компетенції протягом усього життя, а також цільовим групам, визначеним першочерговими в державному, обласному та/або районному вимірі як такі, що мають потребу в цьому; г) налагодження відповідної інфраструктури для продовження освіти і професійної підготовки дорослих, включаючи вчителів і тренерів, виконання процедур затвердження й оцінювання, вживання заходів, спрямованих на необмежений доступ як до навчання протягом усього життя, так і до ринку праці, а також підтримки осіб, які навчаються, що передбачає розмежування потреб і компетенцій дорослих; д) забезпечення послідовності освіти

і професійної підготовки в дорослому віці для окремих громадян шляхом дотримання політики працевлаштування, соціальної, культурної, інноваційної та інших політик, що стосуються молоді, а також співробітництва із соціальними партнерами й іншими заінтересованими сторонами.

Висновки. З огляду на викладене можемо констатувати, що мета міжнародно-правових стандартів спрямована не на створення єдиного правового регламентування, а на досягнення певного результату, визначеного у відповідних міжнародних документах, що, у свою чергу, передбачає можливість застосовувати механізм імплементації, найбільш прийнятний для тієї чи іншої національної правової системи. Засади міжнародно-правового регулювання статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням, формують: Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Хартія соціального забезпечення 1982 р., конвенції й рекомендації Міжнародної організації праці, документи регіональних (зокрема європейських) організацій.

Всебічний об'єктивний аналіз документів міжнародного рівня свідчить про розвиток світової тенденції неперервної професійної освіти. У цих документах наголошується на важливості неперервного професійного розвитку фахівців, що має здійснюватися комплексно в рамках освіти упродовж життя, відповідно до визначених цілей та масштабів, й охоплювати весь спектр – від початкової грамотності до

професійної підготовки і неперервно-го професійного навчання та постпрофесійного супроводу.

Міжнародна спільнота покладає на держави обов'язок всебічно розвивати й координувати політику і програми професійної орієнтації й підготовки працюючих, що враховують: а) потре-

би, можливості і проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівні; б) стадію й рівень економічного, соціального й культурного розвитку; в) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями.

Список використаних джерел

1. Бигич О. Л. Порівняльне правознавство: природа та методологічне значення: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2002. 208 с.
2. Ярошенко О. М. Щодо окремих питань виконання міжнародних договорів про працю. *Право і безпека*. 2005. №4¹. С. 34–36.
3. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник. М.: Дело, 1999. 728 с.
4. Всеобщая декларация прав человека. *Международное право в документах* / сост. Н. Т. Блатов. М.: Прогресс, 1982. С. 184–216.
5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. *Вісн. Конституц. Суду України*. 2006. №4.
6. Хартія соціального забезпечення від 15.02.1982. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_418.
7. Конвенція о техническом и профессиональном образовании от 10.11.1989. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_271/.
8. Декларация относительно целей и задач Международной организации труда от 10.05.1944. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328.
9. Щодо професійного навчання: Рекомендація МОП від 27.06.1962 №11. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_106.
10. Про оплачувані учбові відпустки: Конвенція МОП від 24.06.1974 №140. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці* [у 2 т. Т. 2 (1965–1999)]. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. С. 1006–1009.
11. Щодо оплачуваних учбових відпусток: Рекомендація МОП від 24.06.1974 №148. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці* [у 2 т. Т. 2 (1965–1999)]. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. С. 1010–1013.
12. О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение: Рекомендация МОТ от 17.06.2004 №195. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_532.
13. Про основні компетенції для навчання протягом усього життя: Рекомендація Європ. Парламенту та Ради ЄС від 18.12.2006 №2006/962/ЄС. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_975.

References

1. Byhych O. L. Porivnialne pravoznavstvo: pryroda ta metodolohichne znachennia: dys. ... kand. yuryd. nauk. Kyiv, 2002. 208 s.
2. Iaroshenko O. M. Shchodo okremykh pytan vykonannia mizhnarodnykh dohovoriv pro pratsiu. *Pravo i bezpeka*. 2005. №41. S. 34 – 36.
3. Kyselev Y. Ia. Sravnytelnoe y mezhdunarodnoe trudovoe pravo: uchebnyk. Moskva: Delo, 1999. 728 s.
4. Vseobshchaia deklaratsyia prav cheloveka. *Mezhdunarodnoe pravo v dokumentakh* / sost. N. T. Blatov. Moskva: Prohress, 1982. S. 184–216.
5. Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava vid 16.12.1966 r. *Visnyk Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy*. 2006. №4.

6. Khartiia sotsialnoho zabezpechennia vid 15.02.1982 r. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_418
7. Konventsiia o tekhnicheskomykh y professyonalnomykh obrazovanykh ot 10.11.1989 h. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_271/.
8. Deklaratsiia otnosytelno tselei y zadach Mezhdunarodnoi orhanyzatsyy truda ot 10.05.1944 h. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328
9. Shchodo profesiinoho navchannia: Rekomendatsiia MOP vid 27.06.1962 r. № 11. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_106
10. Pro oplachuvani uchbovi vidpustky: Konventsiia MOP vid 24.06.1974 r. № 140. Konventsii ta rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi [u 2-kh t. T. II (1965–1999)]. Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 1999. S. 1006-1009.
11. Shchodo oplachuvanykh uchbovykh vidpustok: Rekomendatsiia MOP vid 24.06.1974 r. № 148. Konventsii ta rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi [U 2-kh t. T. II (1965–1999)]. Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 1999. S. 1010-1013.
12. O razvytyi lyudskyykh resursov: obrazovanye, podhotovka kadrov y nepreryvnoe obuchenye: Rekomendatsiia MOT ot 17.06.2004 h. № 195. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_532
13. Pro osnovni kompetentsii dlia navchannia protiahom usoho zhyttia: Rekomendatsiia Yevrop. Parlamentu ta Rady YeS vid 18.12.2006 r. № 2006/962/JeS. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_975

Миколайчук А. В., аспірантка кафедри трудового права Національного юридического університету імені Ярослава Мудрого, Україна, г. Харків

Международно-правовые стандарты правового обеспечения статуса работников, совмещающих работу с обучением

В статье рассмотрены международно-правовые стандарты правового обеспечения статуса работников, совмещающих работу с обучением. Проанализированы международные документы по этому вопросу. Сделан вывод, что в законотворческой деятельности необходимо учитывать международные стандарты в области трудового права.

Ключевые слова: международно-правовые стандарты, международные документы, правовой статус, правовое обеспечение, работники, совмещающие работу с обучением.

Mykolaychuk A., postgraduate student of the Department of Labor Law of Yaroslav the Wise National Law University, Ukraine, Kharkiv

International Legal Standards for the Legal Provision of Workers' Status, Which Combine Work with Education

The article deals with the international legal standards of legal provision of workers' status, which combine work with education. It has been established that the purpose of international legal standards is not aimed at creating a unified legal regulation, but in order to achieve a certain result, defined in the relevant international documents, which, in turn, provides for the possibility of applying a mechanism of implementation that is most appropriate for a particular national legal system.

The international documents on this issue have been analyzed. These documents emphasize the importance of continuous professional development of professionals, which should be integrated in the life-long education, in accordance with defined goals and scales, and cover the entire spectrum – from initial literacy to vocational training and continuing vocational training and post-professional support.

It is noted that the international community places on the states the obligation to develop and coordinate policies and programs of professional orientation and training of workers, taking

into account: (a) needs, opportunities and employment issues at both regional and national level; (b) the stage and level of economic, social and cultural development; (c) the relationship between the development of human resources and other economic, social and cultural goals.

It is concluded that the law-making activity should take into account international standards in the field of labor law.

Key words: international legal standards, international documents, legal status, legal support, employees, who combine work with education.