

УДК 349.2

Н.Н. Маслакова

*магистр юрид. наук, аспирант 1 года обучения
отдела исследований в области гражданского, экологического и социального права
Национального центра законодательства и правовых исследований
e-mail: natashama@tut.by*

ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ С ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКОЙ РАБОТНИКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ, В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Освещаются вопросы правового регулирования отношений, связанных с профессиональной подготовкой работников на производстве, в том числе для собственных нужд нанимателя, обусловленные воздействием норм разной отраслевой принадлежности. Анализируются в ретроспективе нормы кодифицированного акта трудового законодательства, регулирующие указанные отношения. Выявлено отсутствие в действующем трудовом законодательстве Республики Беларусь правовой формы опосредования отношений, возникающих в связи с профессиональным обучением непосредственно на производстве. Делается предположение, что такой правовой формой их правового регулирования может быть исторически апробированный и доктринально признанный ученический договор.

Введение

В подпрограмме 1 «Содействие занятости населения» Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 гг. в качестве актуальных отмечаются вопросы качества трудовых ресурсов и конкурентоспособности рабочей силы, недостаточного внимания, уделяемого нанимателями профессиональному обучению работников, а также снижения охвата работников обучением из года в год [1]. Так, например, по данным Национального статистического комитета за 2016 г. в Республике Беларусь прошли обучение по образовательной программе профессиональной подготовки рабочих 18 417 человек [2, с. 184] (для сравнения отметим: в 2014 г. по указанной программе обучение прошли 30 845 человек [3, с. 190]). Полагая, что в условиях недостаточной эффективности использования трудовых ресурсов представляется особенно актуальным обеспечение обучения профессии непосредственно на производстве для собственных нужд соответствующими правовыми инструментами, учитывающими специфику производства и потребности в квалифицированных кадрах каждого конкретного нанимателя.

Отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве, в соответствии со ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), отнесены к предмету правового регулирования [4]. Однако правовая регламентация указанных отношений имеет фрагментарный характер и реализована на уровне единичных норм (статьи 205, 220¹, 278, 280), правовой механизм реализации которых либо содержится в национальных подзаконных актах либо законодательных актах иной отраслевой принадлежности, что не соответствует требованию о полном и системном правовом регулировании.

В настоящее время в Республике Беларусь правовое регулирование профессионального обучения рабочих (в том числе для собственных нужд организации) в значи-

Научный руководитель – Е.В. Чичина, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета

тельной мере осуществляется согласно нормам административного права, содержащимся в Кодексе Республики Беларусь об образовании [5], Положении о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 954 (далее – Положение) [6], Перечне профессий для подготовки рабочих, утвержденном постановлением Министерства образования Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь и Министерства экономики Республики Беларусь от 8 августа 2011 г. № 221/74/73/129, а также в иных нормативных правовых актах.

Вместе с тем обучение профессии непосредственно на производстве достаточно давно известно науке трудового права. Так, в Кодексе Законов о Труде БССР 1929 г. (далее – КЗоТ БССР 1929 г.) Раздел XII «Ученичество», состоявший из 8 статей, содержал общие нормы, регулировавшие такое обучение [7]. Концептуально этот раздел с некоторыми изменениями был перенят из ранее действовавшего в Беларуси КЗоТ РСФСР 1922 г. Рассматривая КЗоТ БССР 1929 г. следует отметить некоторые его достоинства, например, регламентацию ученичества Наряду с другими дефинитивными нормами законодатель определил правовое понятие «ученик». Так, согласно ст. 121 к ученикам относились лица, состоящие в школах ученичества, учебных бригадах и мастерских, а также проходящие индивидуальное обучение на производстве под руководством квалифицированных работников. Примечательно, что в вышеприведенной дефиниции индивидуальное обучение проходит «на производстве» в отличие от предшествовавшего КЗоТ РСФСР 1922 г., который содержал формулировку нормы о прохождении индивидуального обучения «в процессе производства». По нашему мнению, в редакции КЗоТ БССР 1929 г. была заложена нормативная основа разграничения трудовых отношений (по поводу применения наемного труда) и отношений по профессиональному обучению, впоследствии названных в юридической литературе учебно-трудовыми, или ученическими.

Безусловным положительным моментом КЗоТ БССР 1929 г. была гарантия ученичества, установленная ст. 124, в соответствии с которой ученикам не предоставлялась работа, не относящаяся к изучаемой ими специальности. Помимо того, нормы КЗоТ БССР 1929 г. определяли предельный срок ученичества, составлявший не более 4 лет для наиболее высокой квалификации, а также обязанность прохождения испытания как досрочно, так и после окончания обучения. Ученичество у кустарей, ремесленников, в промысловой кооперации и трудовых артелях было урегулировано бланкетной нормой. Указанное положение вообще отсутствовало в ранее действовавшем КЗоТ РСФСР 1922 г. Также положениями КЗоТ БССР 1929 г. установлен орган специальной компетенции, осуществлявший контроль и надзор за правильной постановкой ученичества, – Народный комиссариат труда.

Во введенном в действие с 1 октября 1972 г. Кодексе законов о труде Белорусской ССР (далее – КЗоТ 1972 г.) присутствовала иная систематизация правовых норм и вопросы профессионального обучения на производстве на уровне отдельной главы более не регулировались [8]. Также в составе терминологического аппарата КЗоТ 1972 г. отсутствовал термин «ученичество», фактически замененный понятием «производственное обучение».

Гл. 13 КЗоТ БССР 1972 г. была призвана регулировать порядок предоставления льгот для рабочих и служащих, совмещавших работу с обучением. Анализ текста гл. 13 показывает, что в ней законодатель объединил нормы, регулирующие обучение на производстве, обучение без отрыва от производства (предполагающее обучение в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях), а также особен-

ности регулирования труда работников, обучающихся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях.

В сравнении с ранее действовавшим КЗоТ БССР 1929 г. в новом КЗоТ БССР 1972 г. формы производственного обучения определялись так: индивидуальное, бригадное, курсовое и иное обучение. Расширился перечень гарантий, предоставляемых обучающимся работникам: присвоение квалификации в соответствии с тарифно-квалификационным справочником; создание условий для совмещения работы с обучением; поощрение в форме повышения квалификационного разряда или продвижения по работе (при успешном обучении); броня приема молодежи на производственное обучение и др.

В связи с утверждением новой редакции Закона БССР «О народном образовании» от 30 мая 1987 г. № 1518-XI и внесением изменений в законодательные акты было введено новое понятие – «профессиональное обучение на производстве», заменившее термин «производственное обучение».

Таким образом, ретроспектива правового регулирования обучения работников на производстве позволяет сделать вывод о том, что исследуемые отношения исторически были предметом трудового права.

На сегодняшний день, составляя предмет трудового права, отношения по профессиональной подготовке работников на производстве не находят полного и системного регулирования в законодательных актах трудового права. В них нашли отражение некоторые гарантии реализации конституционного права на образование в части профессионального обучения на производстве. Например, нормами ТК предусматриваются следующие гарантии: сохранение места работы (должности) и выплат, установленных Правительством Республики Беларусь при профессиональном обучении по направлению нанимателя (ст. 102); при продвижении по работе учет успешного прохождения работниками профессиональной подготовки, повышения квалификации, прохождения переподготовки, стажировки работников и др. (ст. 205); создание нанимателем необходимых условий для совмещения работы с получением соответствующего образования работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку (ст. 220¹); запрет отказа в приеме на работу и профессиональном обучении направленным в счет брони лицам, впервые ищущим работу в возрасте до 21 года, лицам из числа детей-сирот и детям, оставшимся без попечения родителей (ст. 278).

В настоящее время отношения по организации самого обучения, в соответствии с действующими правовыми реалиями при существующей регламентации профессиональной подготовки рабочих, находятся вне трудового права. Об этом свидетельствуют положения нормы ст. 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс об образовании), в соответствии с которыми при заключении договора о профессиональной подготовке рабочего на платной основе возникают образовательные отношения [8]. В развитие приведенных выше норм Кодекса об образовании предусматривается возможность профессионального обучения по профессиям рабочих в организациях (а не в учреждениях образования) в случае необходимости данного обучения для собственных нужд этой организации в соответствии с коллективным договором, соглашением, трудовым договором (п. 4 Положения). Т.е. законодательство об образовании допускает возможность профессиональной подготовки нанимателем работников для собственных нужд. В данном случае наниматель выступает как организация, которой в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность и реализовывать программы дополнительного образования взрослых (т.е. выступает как субъект образовательных правоотношений). Следует отметить, что само Положение разработано на основании ст. 250 Кодекса об образовании, устана-

вливающей общие требования к организации образовательного процесса при реализации образовательных программ.

Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25.09.2012 «Организация непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих (служащих) на производстве» допускается прием на работу лиц, не имеющих профессии. Так, лицо, не имеющее профессии, квалификации, принятое на работу, в день приема направляется на обучение для получения необходимой квалификации по соответствующей профессии, что оформляется приказом (распоряжением).

Таким образом, можно утверждать, что в настоящее время в Республике Беларусь общественные отношения, связанные с профессиональной подготовкой нанимателем работников (рабочих) для собственных нужд, включаются в сферу действия норм как административного, так и трудового права и возникают на основании состава следующих юридических фактов:

- 1) заключение трудового договора;
- 2) издание приказа (распоряжения) о направлении на обучение;
- 3) заключение договора о профессиональной подготовке рабочего за счет средств республиканского (местного) бюджета либо на платной основе.

Основным юридическим фактом, на основании которого возникают отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников, является договор о профессиональной подготовке рабочего (за счет средств республиканского/местного бюджета либо на платной основе), типовая форма которого утверждена постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 21 июля 2011 г. № 99 [9]. Конструкция указанного договора тяготеет к гражданско-правовой и может быть как двусторонней, так и трехсторонней. При этом существенными условиями данного договора являются:

- 1) предмет договора;
- 2) профессия, по которой будет осуществляться профессиональная подготовка;
- 3) квалификация (присваиваемый квалификационный разряд по профессии);
- 4) срок получения образования;
- 5) стоимость обучения, порядок ее изменения;
- 6) порядок расчетов за обучение;
- 7) ответственность сторон.

Принимая во внимание вышеизложенное, полагаем, что избранная законодателем конструкция договоров о профессиональной подготовке работника за счет средств республиканского/местного бюджета либо на платной основе, не может в полной мере соответствовать природе указанных отношений. Учитывая исторически сложившуюся законодательную практику, а также включенность, в соответствии со ст. 4 ТК Республики Беларусь, в предмет его правового регулирования, общественные отношения по профессиональной подготовке на производстве, по нашему мнению, должны быть в определенной части опосредованы правовыми формами трудового характера, представляющими собой самостоятельный источник их правового регулирования, которые на сегодняшний день в национальном законодательстве Республики Беларусь отсутствуют. Считаем, что такой правовой формой должен быть ученический договор – соглашение сторон, отличное от трудового договора, – на необходимость регламентации которого неоднократно указывали белорусские ученые в области трудового права (Л.Г. Березовская [10], В.И. Кривой [11], Е.В. Мотина [12], К.Л. Томашевский [13], Е.А. Волк [14] и др.).

Представляется, что в основе профессионального обучения на производстве должно лежать добровольное соглашение сторон (нанимателя и работника), облеченное в правовую форму трудового характера и отличную от трудового договора, в свя-

зи с опосредованием иных, чем трудовые, отношений. В пользу тезиса о добровольности принимаемых сторонами обязанностей свидетельствуют отсутствие в нормах трудового законодательства (в том числе и в нормах ст. 53 ТК) обязанности работников проходить профессиональную подготовку или переподготовку; отказ работника от профессиональной подготовки не обладает признаками дисциплинарного проступка; в законодательстве отсутствует основание для расторжения (прекращения) трудового договора в случае отказа работника от профессиональной подготовки на производстве.

В наиболее общем виде под ученическим договором понимается соглашение между учеником (работником или лицом, ищущим работу) и нанимателем, по которому ученик обязуется пройти обучение с целью приобретения новой профессии, специальности, квалификации и в случае успешного завершения обучения заключить с нанимателем трудовой договор по приобретенной профессии, специальности, квалификации, а наниматель обязуется обеспечить обучение ученика по обусловленной договором профессии, специальности, квалификации и в случае успешного завершения обучения предоставить ученику работу по приобретенной им профессии, специальности, квалификации, т.е. заключить с ним трудовой договор [15, с. 11].

Для сравнения следует указать, что Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в действующей редакции включает отдельную гл. 32 «Ученический договор», содержащую 11 статей [16]. Российский законодатель в результате четвертой кодификации по прошествии почти 80 лет (с момента издания КЗоТ РСФСР 1918 г.) возвращается к данному институту и вводит его в Трудовой кодекс в раздел IX «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников». Это представляет собой пример возвратной преемственности в трудовом праве [17].

С учетом подвергшихся регламентации отношений по ученичеству законодателем воспринято позитивное значение положений ранее действовавшего КЗоТ РСФСР 1918 г. Хотя нормы ТК РФ не содержат дефиниции ученического договора, вместе с тем в статьях 198–208 ТК РФ определены его содержание, срок, форма, действие, основания прекращения и иные условия. В связи с этим следует обратить внимание на закрепление в ст. 197 ТК РФ права работника на профессиональное обучение, повышение квалификации, подготовку, дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Это право работника реализуются посредством заключения договора между работодателем и работником. Отметим, что такое право работника в национальном законодательстве Республики Беларусь не регламентировано.

Полагаем, что при наличии соответствующего научного обоснования для комплексного и системного правового регулирования законодателю следует переосмыслить имеющийся положительный опыт регламентации отношений по профессиональной подготовке работников на производстве на уровне законодательного акта и воспроизвести преемственные нормы с учетом их соотношения с правовой действительностью.

Заключение

В действующем Трудовом кодексе Республики Беларусь отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве, не находят полного и системного правового регулирования, которое он призван обеспечить. Единственной регламентирующей правовой формой указанных отношений на данный момент является договор о профессиональной подготовке рабочего (за счет средств республиканского/местного бюджета либо на платной основе), на основании которого возникают образовательные отношения согласно правилам ст. 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании. Так, профессиональная подготовка работников для собственных нужд на-

нимателя подлежит воздействию норм права разной отраслевой принадлежности, преимущественно норм законодательства об образовании.

Ретроспективный анализ законодательства советского периода (КоТ БССР 1929 г., КЗоТ 1972 г.) показал, что обучение профессии на производстве исторически являлось предметом трудового регулирования: на уровне кодифицированных актов о труде закреплялись гарантии и формы ученичества, существовала норма-дефиниция «ученик», были установлены органы контроля и надзора за правильной постановкой ученичества. С учетом исторического опыта предлагается переосмыслить и воспринять позитивное значение прецедентных норм в части урегулирования профессионального обучения на производстве на уровне кодифицированного акта, а также регламентировать правовую форму отношений, складывающихся между работником и нанимателем в процессе обучения профессии на производстве для собственных нужд нанимателя. Это должен быть, по нашему мнению, ученический договор как самостоятельный источник их правового регулирования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об утверждении Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 30 янв. 2016 г., № 73 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Образование в Республике Беларусь : стат. сб. / ред. И. В. Медведева [и др.]. – Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2017. – 220 с.
3. Образование в Республике Беларусь : стат. сб. / ред. И. В. Медведева [и др.]. – Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2015. – 226 с.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2016 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
5. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс] : 13 янв. 2011 г., № 243-З : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 04.01.2014 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
6. Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 июля 2011 г., № 954 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
7. Кодекс Законов о Труде БССР 1929 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pravo.by/ImgPravo/pdf/KZoT_BSSR_1929.pdf. – Дата доступа: 16.03.2017.
8. Кодекс законов о труде БССР 1972 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pravo.by/ImgPravo/pdf/sm_full.aspx_guid=1712331479454846.pdf. – Дата доступа: 16.03.2017.
9. Об утверждении типовых форм договоров в сфере образования [Электронный ресурс] : постановление М-ва образования Респ. Беларусь, 21 июля 2011 г., № 99 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
10. Березовская, Л. Г. Сравнительный анализ правового регулирования внутрифирменной подготовки персонала в Республике Беларусь и зарубежных странах / Л. Г. Березовская // Теоретические и практические проблемы соотношения междуна-

родного и национального права : тез. докл. Междунар. науч.-практич. конф., Гродно, 28–29 апр. 2000 г. : в 2 ч. / Гродн. гос. ун-т. – Гродно, 2000. – Ч. 1. – С. 181–183.

11. Кривой, В. И. Кодификация законодательства о труде Беларуси / В. И. Кривой. – Минск : Профессионал, 1997. – С. 7–15.

12. Мотина, Е. В. Правовое регулирование ученического договора / Е. В. Мотина // Юрист. – 2006. – № 7. – С. 85–89.

13. Томашевский, К. Л. Концепция совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере Беларуси в условиях евразийской интеграции / К. Л. Томашевский // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 2. – С. 46–48.

14. Волк, Е. А. Актуальные вопросы ученичества в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / Е. А. Волк. – Режим доступа: <http://ndipzir.org.ua/wpcontent/uploads/2016/11/Volk.pdf>. – Дата доступа: 30.09.2017.

15. Занданов, И. В. Ученический договор как форма профессиональной подготовки и переподготовки работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. В. Занданов ; Ин-т законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве Рос. Федерации. – М., 2011. – С. 27.

16. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 29.07.2017 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2017.

17. Андриановская, И. И. Ученический договор: преемственность и новизна [Электронный ресурс] / И. И. Андриановская. – Режим доступа: http://www.rusnauka.-com/14_NPRT_2010/Pravo/66627.doc.htm. – Дата доступа: 30.09.2017

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 19.10.2017

Maslakova N.N. Some Issues of Legal Regulation of Professional Training for Production Workers in the Republic of Belarus

The questions of legal regulation of the relations connected with professional training of workers on production, including for own needs of the employer caused by influence of norms of different branch accessory are covered. The norms of codified act of labor legislation governing these relations are analyzed in retrospect. The absence in the current labor legislation of the Republic of Belarus of the legal form of mediation of the relations arising in connection with professional training directly at work is revealed. It is suggested that such legal form of their legal regulation can be historically tested and doctrinally recognized student agreement.