

Н. Н. Маслакова, аспирант Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь

УДК 349.22

ОТНОШЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКОЙ РАБОТНИКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Аннотация

Статья посвящена вопросам определения принципов правового регулирования отношений, связанных с профессиональной подготовкой работников на производстве. Подвергаются анализу нормы международного права, а также национального и зарубежного законодательства о труде, воздействующие на указанные отношения. Исследуются системы принципов, представленные в доктрине советского и современного периодов, выявляется недостаточная воплощенность отдельных общепризнанных принципов в нормах законодательства о труде. По итогам исследования научной мысли, норм законодательства о труде, а также норм международного права автором выделяется группа принципов правового регулирования профессиональной подготовки на производстве.

Ключевые слова: принципы, профессиональная подготовка работников на производстве, учебно-трудовой (ученический) договор.

Введение

Согласно ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве, отнесены к предмету его регулирования. При этом в настоящее время в Республике Беларусь имеет место дисбаланс трудового и административно-правового регулирования указанных общественных отношений. На фоне объективной недостаточности норм трудового права, опосредующих учебно-трудовые отношения, складывающиеся между работником и нанимателем, существует объемное, развернутое и многоуровневое правовое регулирование отношений, возникающих в связи с профессиональной подготовкой кадров на производстве, нормами административного (образовательного) права. В связи с этим разделяем обобщающее мнение, высказанное Е. В. Мотиной, об экспансии административного права на отношения, традиционно являющиеся предметом трудового права [1, с. 30].

Пунктом 5 Рекомендации № 195 Международной организации труда «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» (далее – Рекомендация № 195) на государства – члены МОТ возлагается обязанность определять с участием социальных партнеров национальную стратегию в области образования и подготовки кадров, а также устанавливать руководящие принципы проведения политики в области подготовки кадров на национальном, региональном, местном и отраслевом уровнях и на уровне предприятий. В ТК отсутствует систематизация принципов, лишь некоторые из них находят текстуальное выражение (например, ст. 13, 14, 353). Руководствуясь изложенным выше, усматриваем необходимость исследовать воздействие норм международного права на определение отраслевых принципов, лежащих в основе трудового регулирования отношений, связанных с профессиональной подготовкой работников на производстве.

Основная часть

В науке утвердилось мнение о наличии собственной системы принципов правового регулирования достаточно обособленной в предмете трудового права группы общественных отношений, возникающих в связи с профессиональной подготовкой работников на производстве.

К данной группе принято относить общественные отношения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников [2, с. 192]. При этом в доктрине трудового права выявляется использование терминов «отношения, связанные с профессиональной подготовкой на производстве», «отношения, связанные с профессиональным обучением на производстве», «отношения профессионального обучения на производстве» как синонимичных. Принимая во внимание терминологию ст. 4 ТК, в рамках настоящей статьи преимущественно будет использоваться термин «отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве».

Итак, в научной литературе отмечается, что принципы правового регулирования профессионального обучения, сформулированные исследовательской мыслью в советский период, носили централизованный и ведомственный характер с некоторыми элементами договорного регулирования, в том числе локального [2, с. 207].

Достаточно широкая система таких принципов определена К. П. Уржинским: добровольность вступления работника в отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации, бесплатность, плановость, участие трудового коллектива в организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, а также контроле данного процесса, широкое использование в производственно-техническом обучении достижений науки и передового опыта, многообразие льгот и преимуществ для рабочих и служащих, проходящих подготовку, переподготовку и повышение квалификации, обеспечение работника по окончании обучения такой работой, которая соответствовала бы его специальности и квалификации [3, с. 117–121]. В качестве принципа, пронизывающего все формы общеобразовательной и профессиональной подготовки трудящихся, А. С. Пашков выделял принцип сочетания труда и обучения [4].

Интерес к исследованию принципов профессиональной подготовки работников не ослабевает

в научной литературе. Например, М. В. Демченко отмечает, что в настоящее время действует тенденция на сближение российского законодательства о квалификации, подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников с международно признанными нормами и принципами, действующими в этой сфере [5, с. 75]. В качестве специального принципа трудового права С. В. Мазуренко выделяет запрещение ухудшения положения работников в области профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации [6, с. 9]. А. М. Лушниковым и М. В. Лушниковой выделены как межотраслевые принципы профессионального обучения [2, с. 210], так и отраслевые принципы института профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации: добровольность и взаимная заинтересованность сторон, договорной характер определения условий, локальный порядок определения форм профессиональной подготовки и повышения квалификации, перечня необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников, гарантированность обеспечения необходимых условий для совмещения работы с обучением [2, с. 211–212].

Следующая система принципов сформулирована Л. Г. Березовской: всеобщность, доступность, непрерывность и бесплатность профессионального обучения, содействие всестороннему развитию личности работника, сочетание добровольности и обязательности при профессиональном обучении работников на производстве, расширение договорных начал профессионального обучения на производстве [7, с. 15]. К сожалению, вышеуказанный принцип расширения договорных начал не получил должной реализации в нормах законодательства о труде. Речь идет о регулировании профессиональной подготовки работников для нужд нанимателя посредством учебно-трудового (ученического) договора, который до сих пор не регламентирован в ТК. Обучение профессии непосредственно на производстве давно известно белорусскому трудовому праву. Так, Кодекс о труде БССР 1929 года содержал Раздел XII «Ученичество», который регулировал общие вопросы обучения профессии. Подобные договорные конструкции закрепляются, например, в современных Трудовых кодексах Российской Федерации (далее – ТК России) (гл. 32 регулируются условия и порядок заключения ученического договора), Республики Казахстан (гл. 9 предусматривается

возможность заключения договора обучения), Литовской Республики (гл. 3 закрепляются два вида ученического договора), Азербайджанской Республики (ст. 7 предусматриваются условия заключения договора на обучение новой профессии, освоение новой специальности), Республики Молдова (гл. 3 регламентируются как ученический договор, так и договор непрерывной профессиональной подготовки), а также в Законе о труде Латвийской Республики (ст. 96 закрепляет возможность заключения соглашения о профессиональном обучении работника или повышении квалификации).

Как отмечает К. Л. Томашевский, по юридической силе нормативные правовые документы, закрепляющие общепризнанные принципы международного права, включая принципы, касающиеся основополагающих прав в сфере труда, занимают одно из первых мест в системе источников трудового права Беларуси [8, с. 24]. Безусловно, одним из важнейших общепризнанных принципов является принцип социального партнерства (социального диалога в актах МОТ). Положения Рекомендации № 195, Доклада IV(1), соответствующего п. 4 повестки дня 110-й сессии (2021) Международной конференции труда, пронизаны принципом социального диалога. В приведенном выше Докладе содержательный социальный диалог обозначен одним из руководящих принципов построения качественных систем ученичества [9].

Отдельными статьями ТК (например, 220¹, 364) предусматривается возможность регулирования вопросов профессиональной подготовки на уровне соглашений, коллективных договоров. Так, в п. 37 Генерального соглашения на 2019–2021 годы закреплена ряд согласованных позиций его сторон по отдельным вопросам профессионального обучения (образования), которые в большей степени ориентированы на регулирование отношений занятости и трудоустройства, нежели профессиональной подготовки работников на производстве. Таким образом, аспекты непрерывного профессионального обучения, как правило, находят отражение в положениях отраслевых (тарифных), местных соглашений, а также непосредственно в коллективных договорах. Например, в п. 3.59 Тарифного соглашения между Министерством энергетики Республики Беларусь, Государственным производственным объединением электроэнергетики «Белэнерго» и Белорусским профессиональным союзом работников энергетики, электротех-

нической и топливной промышленности на 2019–2022 годы закрепляются договоренности сторон организовывать обучение работников непосредственно на производстве, в том числе методом наставничества, регулируются особенности оплаты труда работников, осуществляющих руководство производственным обучением.

Не менее важным принципом выступает принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий, вытекающий из положений международно-правовых актов и закреплённый в ст. 14 ТК. В ст. 1 Конвенции № 111 МОТ относительно дискриминации в области труда и занятий указывается, что термины «труд» и «занятия» включают доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и различным занятиям, а также оплату и условия труда. Учитывая специфику предмета регулирования ТК (трудовые и иные, связанные с ними отношения, в том числе связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве), формулировка названия ст. 14 ТК «Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений» представляется не вполне удачной. Полагаем, российским законодателем выбрано название, более соответствующее общепризнанным международным стандартам: аналогичные положения закреплены в ст. 3 ТК России, имеющей название «Запрещение дискриминации в сфере труда».

Следует также обратить внимание на принцип продвижения сотрудника по работе, который неоднократно являлся предметом исследования в специальной литературе и рассматривается в качестве одного из основных принципов трудового права [10, с. 403]. Нормами ст. 3 Конвенции № 142 МОТ «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» перспективы продвижения по работе связываются в том числе с профессиональной подготовкой. Данный принцип, хотя и в усеченном виде, но с соответствующим текстуальным отражением, содержится в ст. 32 Конституции Республики Беларусь, согласно которой женщинам обеспечивается предоставление равных с мужчинами возможностей в труде и продвижении по службе (работе). Приведенные конституционные положения преследуют цель обеспечения гендерного равенства в сфере труда, а не признание стремления работников к повышению своего профессионального и образовательного уровня. В ТК продвижение по работе не сформулировано

в качестве принципа либо права работника. Нормы о продвижении содержатся в ст. 205 ТК «Поощрение работников, совмещающих работу с получением образования». Обращает на себя внимание сформулированное название рассматриваемой статьи ввиду того, что поощрение работников в соответствии со ст. 12, 196 ТК относится к правам, а не к обязанностям нанимателя. Указанное ставит под сомнение эффективность функционирования норм ст. 205 ТК. Более того, из положений ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 года (далее – Пакт) следует, что возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени осуществляется исключительно на основании трудового стажа и квалификации, а также рассматривается в качестве права каждого на справедливые и благоприятные условия труда, обязательного для признания государствами.

Право на продвижение по работе исследовалось представителями отечественной науки трудового права. Например, В. И. Семенов рассматриваемое право относил к субъективному, которое используется по усмотрению его обладателя [11 с. 57]. Т. К. Бритова указывала, что действующее трудовое законодательство не позволяет считать продвижение субъективным правом рабочих и служащих. Однако в интересах активизации человеческого фактора и обеспечения эффективной занятости населения следовало бы в общесоюзном нормативном акте закрепить такое право, условия его возникновения, порядок реализации и гарантии [12, с. 6]. Основываясь на нормах законодательства, а также положениях Пакта о необходимости обеспечения возможности продвижения по работе ученый предложила дефиницию понятия «продвижение» [13, с. 73].

Таким образом, опираясь на общую тенденцию гуманизации труда, доктринальные положения, нормы международного права, полагаем, что есть все основания признать право работника на продвижение по работе. При этом механизм обеспечения данного права может быть различным: либо путем закрепления права на продвижение по работе в качестве статутного права работника, либо закрепления обязанности нанимателя по продвижению работника по работе в качестве статутной его обязанности. Данный вопрос требует отдельного научного осмысления.

В целях определения следующего принципа обратимся к дефиниции понятия «потенциал к тру-

доустройству», закрепленной в п. 2 Рекомендации № 195. Так, под потенциалом к трудоустройству понимают уровень универсальных компетентности и квалификации, которые усиливают потенциал человека в использовании предоставляемых образованием и подготовкой кадров возможностей для получения достойной работы и закрепления на ней, достижения прогресса на предприятии и различных рабочих местах, а также преодоления проблем, вызванных изменениями в технологии и условиях на рынке труда. Комитетом по вопросам занятости и социальной политики Административного совета МОТ представлена концепция потенциала к трудоустройству, позволяющая рассматривать последний на следующих уровнях: индивидуальном, уровне организации, на экономическом и социальном уровне [14]. На уровне предприятия и организации потенциал к трудоустройству фактически представляет собой способности нанимателя организовывать и финансировать профессиональную подготовку своих работников на производстве. Указанное, по нашему мнению, позволяет выделить следующий принцип регулирования исследуемых нами отношений, вытекающий из положений международного права: принцип учета потенциала к трудоустройству.

Заключение

Исследование доктринальных положений о принципах профессиональной подготовки работников на производстве показало, что в советский период система таких принципов отражала прежде всего централизованный характер правового регулирования соответствующей группы общественных отношений, а также одностороннюю заинтересованность в профессиональной подготовке. В частности, в качестве принципов принято было выделять плановость такой деятельности, безвозмездность, сочетание труда и обучения и т. д. При этом всегда на уровне принципов закреплялась добровольность вступления работника в отношения по профессиональной подготовке.

В современный период в научной литературе отмечается тенденция к расширению исследуемой системы принципов, отражению в них взаимной заинтересованности сторон и договорного характера отношений. Так, в качестве принципов

профессиональной подготовки выделяются, например, принципы добровольности и взаимной заинтересованности сторон, всеобщности, доступности, непрерывности профессионального обучения, гармонизации интересов сторон.

Общая тенденция гуманизации труда, актуальные международные подходы к решению задач ученичества формируют и позволяют причислить к принципам правового регулирования профессио-

нальной подготовки работников на производстве положения о (об): учете потенциала к трудоустройству; обеспечении продвижения работника по работе в связи с успешным прохождением профессиональной подготовки и повышением профессиональной квалификации; осуществлении организации профессиональной подготовки на производстве в формате и на принципах социального партнерства.

Список цитированных источников

1. Мотина, Е. В. Правовое регулирование профессиональной подготовки на производстве: постановка проблемы / Е. В. Мотина // Трудовое и социальное право. – 2019. – № 2. – С. 29–34.
2. Лушников, А. М. Очерки теории трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. – 940 с.
3. Уржинский, К. П. Гарантии права на труд / К. П. Уржинский. – М.: Юрид. лит., 1984. – 199 с.
4. Пашков, А. С. Сущность договора производственного ученичества [Электронный ресурс] / А. С. Пашков // Юридическая Россия : Федер. правовой портал. – Режим доступа: <http://law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1130318>. – Дата доступа: 15.08.2020.
5. Демченко, М. В. Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. В. Демченко. – М., 2019. – 199 л.
6. Мазуренко, С. В. Природа и классификация принципов российского трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. В. Мазуренко ; Рос. гос. ун-т правосудия. – М., 2020. – 24 с.
7. Березовская, Л. Г. Правовое регулирование подготовки и повышения квалификации работников на производстве в Республике Беларусь : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. Г. Березовская. – Гродно, 2000. – 19 с.
8. Томашевский, К. Л. Общеизвестные принципы международного права в сфере труда: перечень и юридическая сила / К. Л. Томашевский // Журн. междунар. права и междунар. отношений. – 2010. – № 4. – С. 21–25.
9. Основы качественных программ ученичества [Электронный ресурс] : Доклад IV (1) Международного бюро труда // Междунар. организация труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_731211.pdf. – Дата доступа: 15.08.2020.
10. Киселев, И. Я. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / И. Я. Киселев, А. С. Леонов. – М. : Дело, 2003. – 896 с.
11. Семенов, В. И. Избранные труды / В. И. Семенов. – Минск : Редакция журн. «Промышленно-торговое право», 2013. – 535 с.
12. Бритова, Т. К. Правовые проблемы продвижения рабочих и служащих в СССР : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. К. Бритова ; Ленинградский гос. ун-т им. А. А. Жданова. – Л., 1988. – 20 с.
13. Бритова, Т. К. Продвижение по работе – институт советского трудового права / Т. К. Бритова // Правоведение. – 1989. – № 4. – С. 73–75.
14. Потенциал к трудоустройству благодаря повышению знаний и квалификации [Электронный ресурс] // Междунар. организация труда. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/public/russian/standards/reim/gb/docs/gb295/pdf/esp-2.pdf>. – Дата доступа: 15.08.2020.

Summary

The article deals with the issues of systematization of the principles of legal regulation of professional training of workers at the enterprise. In order to determine and comprehend the principles, the norms of national labour legislation, as well as acts of international law affecting these relations, are analyzed. The systems of principles presented in the doctrine of the Soviet and Contemporary period are investigated. Certain principles are criticized taking into account correlation with existing legal realities. As a result of a study of scientific thought, the norms of Belarusian and foreign labour laws, as well as international law, the author identifies a group of principles for the legal regulation of vocational training at the enterprise.

Key words: principles, professional training of workers at the enterprise, labour contract (training agreement).

Статья поступила в редакцию 28.08.2020