

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕ: УТОЧНЕНИЕ СФЕРЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**Н.Н. Маслакова**

Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина, natashama@tut.by

Отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве, исторически заявляются как предмет трудового права не только Республики Беларусь, но и большинства государств постсоветского пространства (Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Украина, Республика Молдова), отдельных европейских государств (Республика Польша, Французская Республика). Указанное обуславливается как собственной волей законодателя, так и воздействием стандартов международного права, закрепленных в актах МОТ (в первую очередь Конвенции № 142 (1975 г.), Рекомендации № 195 (2004 г.)). Отношения, связанные с профессиональным обучением работников для нужд нанимателя, регулируются, как правило, на уровне кодифицированных законов (трудовых кодексов), которые в исследуемом аспекте отличаются между собой степенью регламентации самих отношений, закреплением форм обучения, гарантий предоставляемых работникам, проходящим обучение, наличием договоров, опосредствующих обучение (ученических, договоров об обучении). Вместе с тем в юридической литературе представлены разные точки зрения на предмет включения тех или иных общественных отношений, складывающихся при профессиональном обучении работников на производстве (в организации), в сферу действия трудового права.

Например, Л.Я. Гинцбург полагал, что правоотношения по профессиональной подготовке работников включаются в предмет трудового права при условии участия в них нанимателя [1, с. 170]. И.В. Занданов, высказал мнение о расширении сферы действия трудового права и предложил включить в его предмет отношения по поводу направления работодателем работника (лица, ищущего работу) на обучение в образовательное учреждение или в стороннюю организацию, так как направление на обучение в данном случае осуществляется для удовлетворения потребностей работодателя в квалифицированных работниках, то есть непосредственно связано с трудовыми отношениями [2, с. 10]. В литературе существует точка зрения, согласно которой к отношениям по профессиональной подготовке работников на производстве можно в том числе относить и отношения, возникающие в связи с обращением гражданина к нанимателю с целью прохождения профессионального обучения и дальнейшей работы [3, с. 436].

В соответствии со ст. 220¹ Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) наниматель обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку своих работников в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением. В иных случаях направление на такое обучение осуществляется по соглашению сторон на основании заключенного трудового договора с работником и приказа о направлении на обучение.

Профессиональное обучение силами нанимателя (в организации, на производстве) отличается финансированием за счет средств нанимателя, возможностью реализации образовательной программы на рабочем месте, наличием уже существующих трудовых отношений, подчинением обучающегося работника правилам внутреннего трудового распорядка и другими существенными характеристиками.

Полагаем, наряду с отношениями, связанными с профессиональной подготовкой работников на производстве, регулируемые ТК, существуют схожие группы отношений, не тождественные первым, которые необходимо разграничивать. Так, например, по нашему мнению, отношения, возникающие на основании договора об обучении и договора об обучении и трудоустройстве по направлению органов по труду, занятости и социальной защите и трудоустройстве (примерные формы которых утверждены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12 октября 2006 г. № 1334 «Об утверждении Положения о порядке организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации безработных и иных категорий граждан и освоения ими содержания образовательной программы обучающихся курсов по направлению органов по труду, занятости и социальной защите») не относятся к отношениям, связанным с профессиональной подготовкой работников на производстве, предусмотренным ст. 4 ТК.

Первые подлежат воздействию иных норм (законодательство о занятости населения), которые носят преимущественно административно-правовой характер. В таких отношениях предполагается иной субъектный состав: обучение (по программам дополнительного образования взрослых) в организации, которой в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность проходит не работник, а безработный, при этом реализуя в качестве безработного свое право на бесплатные профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации. Контроль за соблюдением порядка и условий организации обучения безработных возлагается на управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите. Финансирование обучения безработных по направлению органов по труду, занятости и социальной защите (далее - органы) осуществляется за счет средств, выделяемых для этих целей в соответствии с законодательством. Более того, производится возмещение расходов не только гражданину (например, связанных с оплатой проезда к месту нахождения организации), но и обучающей организации на основании заключенного договора об организации и осуществлении обучения безработных. Рассмотрим такие отношения детальнее.

В случае *обучения* по направлению органов правовая связь между безработным и организацией, реализующей программу обучения, опосредована, в связи с тем, что взаимных обязанностей у них не возникает. Такие отношения возникают на основании юридического состава (включает решение о направлении, принимаемое руководителем органа по труду, занятости и социальной защите, договор об обучении, договор об организации и осуществлении обучения безработных, направление на обучение, выданное органом, приказ организации о зачислении на обучение), представленного фактами вне сферы трудового права.

В случае *обучения и трудоустройства* по направлению органов заключается трехсторонний договор, третьей стороной которого наряду с гражданином и органами выступает наниматель. Рассматриваемые отношения также возникают на основании юридического состава, подразумевающего аналогичный вышеизложенному набор фактов. Однако вместо договора об обучении заключается договор об обучении и трудоустройстве. Дополнительно в состав включается предшествующая договору заявка конкретного нанимателя, гарантирующего трудоустройство безработного после завершения полного курса обучения. По своему содержанию рассматриваемые отношения также носят административно-правовой характер, однако нельзя отсекать их связь с трудовыми отношениями, в связи с тем, что после завершения обучения у нанимателя возникает обязанность трудоустройства обученного гражданина, предусмотренная нормой законодательства о занятости и положениями заключенного договора.

Об административно-правовой природе указанных отношений также свидетельствует то, что на государственный орган возлагается обязанность организации такого обучения, комплектования групп, выплаты стипендии обучающемуся безработному. Более того, объем и профессионально-

квалификационная структура обучения безработных по направлению определяется на основе прогноза рынка труда и его потребности в кадрах, но не нужд конкретного нанимателя. Таким образом, указанные отношения не подпадают под сферу действия ТК, предшествуют возникновению трудовых отношений (в случае заключения договора об обучении и трудоустройстве), на безработного не распространяются гарантии, предусмотренные гл. 15 ТК, до направления на обучение и трудоустройства работник и наниматель друг для друга обезличены.

Список использованных источников:

1. Гинцбург, Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение [Текст] / Л.Я. Гинцбург ; АН СССР, Ин-т государства и права. – Москва : Наука, 1977. – 310 с.
2. Занданов, И. В. Ученический договор как форма профессиональной подготовки и переподготовки работников : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Занданов Игорь Валерьевич; [Место защиты: Ин-т законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве РФ]. - Москва, 2011. – 27 с.
3. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А.А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск :Тесей, 2010. - 602с.