

## **Глава 23. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

### ***23.1. Развитие учения и законодательства о профессиональном обучении на Западе и в России***

### ***23.2. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников как институт трудового права***

### ***23.3. Профессиональные и образовательные стандарты: сравнительно-правовой анализ***

#### **23.1. Развитие учения и законодательства о профессиональном обучении на Западе и в России**

Право на профессиональное обучение в настоящее время относится к числу важнейших прав работников. Его значение в информационном обществе со временем будет только возрастать. В этой связи примечательно заключение, к которому пришли участники симпозиума Франция/МОТ «Динамика перемен и защита трудящихся», состоявшегося в январе 2002 г. в Лионе: «Следует еще раз привлечь внимание к необходимости пожизненной учебы для трудящихся, которые заботятся о своей безопасности, работодателей, которые заботятся о производстве, и государства, которое заботится о будущем своих граждан». Но к этой постиндустриальной аксиоме человечество шло многие века.

Ученичество как способ передачи профессиональных знаний и навыков в процессе трудовой деятельности было широко распространено еще в Древнем мире. Первоначально правовая регламентация этого важнейшего для того периода хозяйственного феномена отсутствовала. Отношения между мастером (учителем) и учеником носили семейнопатриархальный характер. Даже в Древнем Риме ситуация изменилась несущественно, хотя отдельные элементы правового регулирования начали формироваться. Существенное влияние на рассматриваемую проблему оказало формирование цеховой организации ведения хозяйства в Европе в конце XI - начале XII вв. Л.С. Таль справедливо отмечал, что до XIV в. в источниках нет упоминаний о ремесленниках-работниках, а говорится только о мастерах и их учениках. Таким образом, ученичество стало не только основой передачи трудовых знаний и навыков, но и оказало большое влияние на всю формирующуюся систему промышленного производства. Ее первые предприятия имели свои корни в семейном, а точнее, в расширенном семейно-патриархальном союзе, в который входили и ученики.

В Средние века вектор эволюции отношений ученичества направляется в сторону от преимущественно патриархальных начал к усилению договорного регулирования. При

этом государство чаще всего принимало сторону мастеров и всячески способствовало сохранению цеховой организации. В этой связи показательным можно считать английский елизаветинский Статут 1562 г., обязывающий желающих заниматься каким-либо промыслом пройти обязательное семилетнее ученичество. Примечательно, что этот акт был отменен только в 1814 г. Позднее в период правления Екатерины II отношения между мастером и учеником, подмастерьем регламентировались в Грамоте на права и выгоды городам Российской империи от 21 апреля 1785 г. Названным источником предусматривалось заключение договора между мастером и учеником в присутствии двух свидетелей. В договоре устанавливались сроки обучения, условия о содержании ученика и др. По окончании обучения ученику выдавалось письменное свидетельство о полученных ремесленных навыках, которое давало право ученику самостоятельно заниматься ремеслом. Н.Г. Александров, рассматривая историю развития типов правового регулирования общественно-трудовых отношений, отмечал, что «складывающееся на почве цеховых привилегий правоотношение между мастером и подмастерьем (или учеником) было исторически первой правовой формой общественно-трудовых отношений, не сливавшейся с вещно-правовыми отношениями, поскольку подмастерье (и ученик) уже не были объектом полной или неполной собственности мастера. Трудовое отношение между мастером и подмастерьем было уже трудовым правоотношением в смысле отношения между субъектами права по поводу применения рабочей силы одного из них».

Вместе с тем усложнение экономических отношений, коллективные действия союзов ремесленников, эрозия корпоративной замкнутости цехов привели к тому, что договоры об ученичестве становились все более частым явлением, особенно начиная с XVII в. Если использовать современную терминологию, то они включали в себя две части: собственно об ученичестве и о найме труда учеников. При этом плата за наемный труд последних часто была эквивалентна плате мастеру за обучение профессии. Эту изначально двуединую сущность договора ученичества отметил известный русский юрист А.Ф. Федоров. В своей докторской диссертации, опубликованной затем в виде книги, он проанализировал правовую природу договора о промысловом ученичестве, т.е. договора об обучении между патроном и учеником. Отметим, что это одно из наиболее глубоких исследований ученического договора не только в российской, но и мировой науке. В части анализа истории промыслового ученичества данная работа не утратила своего значения и в настоящее время. Еще одной важной работой по данной теме является монография А.А. Симолина, который подчеркивал смешанный характер договора промыслового ученичества, совмещающего в себе условия об обучении и найме труда.

А.Ф. Федоров определил, что по договору промыслового ученичества патрон обязуется учить профессии ученика, который в свою очередь обязуется работать на патрона на условиях и в течение времени, определенном договорившимися сторонами в установленных законом пределах. По его мнению, законодатель причислял ученический договор к договору личного найма. А.Ф. Федоров предлагал ввести специальную нормировку ученического договора, установить для него обязательную письменную форму и узаконить ученическую (рабочую) книжку. До внесения в нее записи о заключении договора его предлагалось считать незаключенным. Он считал, что профессиональное образование должно осуществляться не на производстве, а в специальных школах. В то же время осознавалась невозможность такого перенесения в

силу экономических и социальных причин. Отсюда настоятельное требование «поставить регламентацию промыслового ученичества на началах более целесообразных».

В досоветский период эти предложения так и не были реализованы. В УПТ (изд. 1913 г.) фабричным инспекторам поручалось попечение об особых школах для малолетних рабочих, доставлявших первоначальное образование, а также наблюдение за деятельностью и постановкой учебного дела в сельских ремесленных учебных мастерских, технических и ремесленных мастерских и курсах (ст. 34). Но в соответствующих разделах УПТ о найме рабочих, о работе подростков и найме малолетних специфика ученического договора не определялась. В целом до 1917 г. отношения ученичества регламентировались в рамках договора личного найма с некоторыми особенностями, связанными с процессом обучения и возрастом учеников. Большинство ученых отмечали их сложную правовую природу, совмещение условий об обучении и личном найме, относили их к смешанным договорам. Это отвечало и общемировым тенденциям. Так, принятый в 1851 г. французский Закон о договорах об ученичестве фактически приравнивал такие договоры к рабочим (трудовым), но с определенной спецификой. Это же можно сказать и о германском Законе об ученичестве, принятом в 1897 г.

Формирование советского типа ученичества было связано скорее не с потребностями производства, а с военной необходимостью и экономическими трудностями Гражданской войны с добавкой изрядной идеологической составляющей. Так, Декретом СНК РСФСР в 1920 г. была введена учебная профессионально-техническая повинность. С учетом острой нужды в рабочих кадрах все лица в возрасте от 18 до 40 лет были обязаны пройти заводские вечерние краткосрочные курсы. Эти мероприятия не имели никакого отношения к договору ученичества, но означали невиданный ранее тип принудительного обучения рабочим специальностям за пределами основного рабочего времени. Впоследствии для борьбы с молодежной безработицей и в целях подготовки новых производственных кадров на предприятиях устанавливалась бронь для подростков в процентном отношении к занятым работникам. В русле этой тенденции было принято Постановление ЦИК и СНК СССР от 1 августа 1928 г. «О минимальных нормах брони подростков в промышленности и других отраслях народного хозяйства». Оно предписывало охватить фабрично-заводским, бригадным и индивидуальным ученичеством всех лиц, включенных в бронь предприятия. В этот период утвердился взгляд на ученичество как на источник плановой подготовки и распределения рабочих кадров, когда интересы самих подростков отходят на второй план. Отражая официальную точку зрения, П.Д. Каминская писала о подростках как «резерве рабочей силы», из которого правительство должно покрывать свои потребности в квалифицированных рабочих кадрах. Отсюда призыв к планомерному распределению подростков по отдельным отраслям в соответствии с потребностями в квалифицированной рабочей силе. П.Д. Каминская выделяла три вида ученичества: 1) фабрично-заводское в школах фабрично-заводского обучения и бригадах; 2) индивидуальное под руководством отдельных рабочих; 3) кустарное и ремесленное ученичество у ремесленников и кустарей. К 1925 г. было принято 14 нормативно-правовых актов, регламентирующих труд несовершеннолетних и ученичество. Такой утилитарный подход к ученичеству отмечается в большинстве исследований того периода, а о правах учеников речь велась преимущественно в

контексте их отношений с частными предпринимателями и кустарями.

Западный опыт по рассматриваемой проблеме игнорировался практически изначально. Так, достаточно объективная монография П.И. Люблинского, посвященная западному опыту, была подвергнута жесткой критике. Ее автор был обвинен в том, что «чужд марксизму», является приверженцем так называемой «социальной политики» и оторвался от классовой борьбы. С конца 20-х годов XX в. это стало опасным сначала для научной карьеры, а затем и для жизни. И в дальнейшем обращение к зарубежному опыту сопровождалась общими идеологическими штампами, противопоставлением производственного ученичества при социализме и при капитализме. Так, например, отмечалось, что «производственное ученичество в условиях буржуазного общества носит чисто утилитарный характер, будучи приспособленным исключительно к интересам предпринимателей».

Между тем правовая природа ученического договора в советской литературе 20-40-х годов так четко и не была определена. Этому способствовала и непоследовательность законодателя. КЗоТ РСФСР 1918 г. фактически игнорировал эту проблему, как и само понятие договора в трудовом праве. В КЗоТе РСФСР 1922 г. была введена специальная глава XII «Об ученичестве», но понятие ученического договора в ней отсутствовало. Ученики определялись как лица, состоящие в школах ученичества, учебных бригадах и мастерских, а также проходящие индивидуальное обучение в процессе производства под руководством квалифицированных рабочих (ст. 121). Наличие отдельной главы дало основание некоторым ученым впоследствии утверждать о необходимости конструирования ученического договора в качестве самостоятельного вида договора, о чем будет сказано ниже.

Позицию законодателя можно было трактовать таким образом, что основанием возникновения правоотношений по производственному обучению может быть только трудовой договор, заключенный с учеником при соблюдении специальных условий, определенных главой XII КЗоТа. Неслучайно К.М. Варшавский рассматривал ученичество как составную часть трудового договора, отмечая, что при ученичестве «основные обязанности сторон по трудовому договору - предоставление рабочей силы и выплата вознаграждения - осложнены еще обязанностью нанимателя обучать трудящегося определенной профессии». Согласно КЗоТу 1922 г. срок ученичества устанавливался НКТ по соглашению с ВЦСПС и Народным комиссариатом просвещения по отдельным профессиям. НКТ предоставлялось право издавать обязательные постановления о нормах и правилах ученичества. Количество учеников должно было быть не ниже норм, установленных НКТ и ВЦСПС и центральными хозяйственными органами для данной отрасли промышленности.

С начала 30-х годов центром подготовки рабочих кадров стали школы фабрично-заводского ученичества (ФЗУ), заложившие основы советской системы профессионально-технического образования. Первые из них были созданы еще в 1920 г. при крупных предприятиях. В соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 2 октября 1940 г. «О государственных трудовых резервах СССР» создаются школы фабрично-заводского обучения (ФЗО) как низший тип профессионально-технической школы. Они просуществовали до 1963 г. Эти школы, как и созданные позднее профессионально-технические училища (ПТУ), относились к системе профессионально-технического образования. В середине 80-х годов существовавшие ранее различные типы профессионально-технических учебных

заведений были реорганизованы в единый тип учебного заведения - среднее профессионально-техническое училище, деятельность которого регулировалась Положением о среднем профессионально-техническом училище от 22 февраля 1985 г. Поступление на обучение не порождало трудовых отношений, а учебный процесс в этих школах не регулировался трудовым правом. При прохождении производственной практики на учеников в полном объеме распространялось трудовое законодательство с учетом их возраста и правового статуса. Однако, как отмечалось в юридической литературе, в период производственного обучения и практики на рабочих местах у учащихся возникают учебно-трудовые отношения с предприятием. При этом труд учащихся не имел самостоятельного значения, а выступал лишь как составная часть учебного правоотношения.

Положение о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве от 10 мая 1963 г. разрешило ряд вопросов, связанных с производственным обучением, но так и не прояснило правовую природу ученического договора. Во второй половине 50-х - начале 70-х годов советскими учеными ученический договор изучался с наибольшей интенсивностью. Отправной точкой служило такое обобщающее понятие, как обучение рабочих непосредственно на производстве. Оно проводилось в двух организационно-правовых формах: повышение квалификации работников по прежней профессии или специальности, по которым они продолжали работать и в дальнейшем, и освоение работником новой профессии или специальности (производственное обучение), которое влекло за собой переход на работу по вновь приобретенной профессии (специальности). Первая форма не была связана с заключением специального договора о труде и осуществлялась, как правило, по инициативе работодателя в централизованном порядке в рабочее время. Вторая форма осуществлялась на основании договора производственного ученичества, а лица, обучавшиеся и приобретающие новую профессию (специальность) непосредственно на производстве, являлись учениками. К этой категории относили всех рабочих, чей труд носил учебный характер и был направлен на приобретение новой профессии (специальности) независимо от того, поступает ли рабочий на предприятие впервые, переходит с другого предприятия или уже работает на этом предприятии.

Неопределенность законодательства способствовала тому, что в науке сложились две точки зрения на правовую природу ученического договора. Приверженцы первой из них считали ученический договор разновидностью трудового договора, по которому трудящийся наряду с трудовыми обязанностями берет на себя дополнительную обязанность - в течение определенного срока освоить в процессе работы изучаемую специальность. Этой позиции придерживались Н.Г. Александров, В.М. Догадов, Л.Я. Гинцбург, Ф.М. Левиант, Ю.П. Орловский, А.Е. Пашерстник, А.И. Ставцева и др.

Органическая связь ученических отношений с трудовыми обуславливалась следующими факторами: 1) обучение проводилось в процессе осуществления учениками определенной учебно-трудовой функции; 2) учебно-трудовая функция осуществлялась в рамках внутреннего трудового распорядка; 3) в соответствии с договором обучения ученик был обязан трудиться по соответствующей изучаемой профессии или специальности; 4) невыполнение условий ученического договора могло повлечь те же последствия, что и невыполнение условий трудового договора (материальная и дисциплинарная ответственность); 5) при обучении за выполненную в его процессе работу ученик получал соответствующее вознаграждение в виде заработной платы; 6)

по окончании обучения администрация была обязана использовать учащихся на данном предприятии, а окончание срока обучения не могло являться основанием для прекращения трудового договора. Очевидно, что здесь прослеживаются все три элемента трудового правоотношения, а именно: личностный, организационный и имущественный. В этой связи вышеназванные авторы делали вывод о том, что ученический договор - это разновидность трудового договора, в который включается условие об освоении специальности. Он заключается с лицом, либо поступающим на работу, либо меняющим свою специальность.

Позиции ученых, относивших ученический договор к разновидности трудового договора, отличались только нюансами. Так, ряд авторов считали, что по причине производственной необходимости в порядке ст. 37 прим. КЗоТа 1922 г. ученики могут переводиться на работы, не связанные с их учебно-трудовой функцией. Возражения против этого строились на том, что такой перевод приведет к увеличению сроков обучения и нарушению условий ученического договора<sup>1</sup>. В тот же период

была сформулирована и иная точка зрения, наиболее рельефно выраженная в работах О.В. Смирнова и А.С. Пашкова. Она основывалась на том, что договор ученичества является самостоятельным видом договора, а отношения по ученичеству представляют собой особую группу общественных отношений, регулируемых трудовым правом. О.В. Смирнов, наиболее последовательный сторонник этой позиции, приводил в ее защиту прежде всего следующие аргументы. Во-первых, основные признаки трудового договора не характерны для ученического договора. В частности, обязанности учеников существенно отличаются от обязанностей рабочих и служащих. Во-вторых, ученический договор является формой реализации права советских граждан на образование и поэтому не может вызвать к жизни трудовые отношения. В-третьих, КЗоТ 1922 г. содержал специальную главу XII, посвященную вопросам ученичества, а уже названное Положение от 10 мая 1963 г. прямо предусматривало заключение с учениками особого договора, который должен был утверждаться ФЗМК. Таким образом, О.В. Смирнов отрицает связь трудового и ученического договоров, считая первый реализацией права на труд, а второй - реализацией права на образование.

По поводу первого аргумента, как уже указывалось выше, большинство оппонентов сходились в одном: ученический договор имеет все признаки трудового договора. Что касается реализации права на образование по ученическому договору, то с этим соглашались практически все авторы. В то же время ученический договор опосредовал и реализацию права на труд, имея двойственную правовую природу. По третьему аргументу ситуацию прояснил сам законодатель. В КЗоТе 1971 г. отсутствовала специальная глава об ученическом договоре, а в ст. 184-187 оговаривалась только специфика отношений ученичества. Типовое положение о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве, утвержденное ГКТ СССР, Госкомитетом по профтехобразованию и ВЦСПС 18 октября 1968 г., устанавливало правило только о том, что ученики зачисляются на работу приказом руководителя предприятия по согласованию с профсоюзной организацией. По замечанию Ю.П. Орловского, правообразующая сила приказа применительно к правоотношению не тождественна заключению трудового договора.

А.С. Пашков подчеркивал отличие своей позиции от занимаемой О.В. Смирновым, хотя и соглашался с тем, что ученический договор является самостоятельным видом договора. По его мнению, это есть соглашение, по которому одна сторона - ученик

обязуется в процессе труда осваивать новую профессию (специальность) в течение обусловленного срока, а другая сторона - предприятие или учреждение в лице администрации организовывать обучение и обеспечивать ученика работой по приобретенной профессии (специальности) и квалификации. Более того, А.С. Пашков считал, что конструкция двух договоров (трудового и ученического) способна породить у администрации ошибочный вывод об отсутствии обязанности предоставлять ученику работу по специальности, полученной в результате производственного обучения, и что предприятие вправе отказаться от заключения трудового договора. Ю.П. Орловский в этой связи замечал, что это означает признание за ученическим договором всех условий для возникновения трудового правоотношения, что делает ненужным выделение ученического договора в самостоятельный вид договора.

КЗоТ 1971 г. не содержал статей, посвященных ученическому договору, но включал специальную главу «Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением». В названной главе выделялись две формы профессионального обучения. Согласно первой администрация предприятий, учреждений, организаций организует производственное обучение за счет средств предприятия, организации, учреждения в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств (ст. 184, 185). Вторая форма связана с обучением без отрыва от производства в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях. Здесь на администрацию предприятия, организации, учреждения возлагалась обязанность предоставить рабочим и служащим установленные законом льготы (сокращение рабочего времени, учебные отпуска и др.).

В 70-80-е годы XX в. научный анализ правового регулирования подготовки кадров на производстве шел в русле рассмотрения трудовых прав молодежи, а также подготовки и распределения трудовых ресурсов. Надо отметить, что профессиональная подготовка рабочих кадров осуществлялась в то время преимущественно в ПТУ, а специалистов со средним специальным и высшим образованием готовили техникумы и вузы. Во второй половине 70-х годов в этих учебных заведениях профессиональное образование получали приблизительно 83% выпускников общеобразовательных школ. Но профподготовке непосредственно на производстве по-прежнему уделялось большое внимание. Согласно Типовому положению о профессиональном обучении рабочих и служащих на производстве, утвержденному ГКТ СССР, Госкомитетом по профобразованию СССР и ВЦСПС 4 марта 1980 г., для учеников и лиц, повышающих квалификацию на производстве, предусматривались гарантии в оплате труда, присвоении разрядов и классов, а также некоторые другие гарантии. Это означало завершение формирования правового института гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу и обучение.

В советский период система подготовки и повышения квалификации работников строилась на централизованных плановых началах. Элементы договорных отношений имели место, но они совмещались с целым рядом императивных правовых предписаний. Так, согласно Постановлению ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 сентября 1957 г. «О вовлечении в промышленное и сельскохозяйственное производство молодежи, окончившей средние общеобразовательные школы» предприятия были обязаны охватить профессиональным обучением всех лиц, поступающих на работу в порядке заполнения брони. Некоторые исследователи исходя из анализа уже упомянутого

Типового положения от 18 октября 1968 г. делали вывод о том, что администрация обязана охватить профессиональным обучением всех вновь принятых на предприятие лиц, не имеющих производственной специальности. Даже профориентационная работа, по мнению советских ученых, предполагала гарантированность предоставления работы не по тем специальностям, которые наиболее подходят работникам, а по тем, которые общество предлагает гражданам. Как писал Ю.П. Орловский, «профориентация в социалистическом обществе отражает тесную взаимосвязь интересов граждан с потребностями производства в кадрах соответствующей специальности». Это существенно расходилось как с трактовкой данной проблемы западными учеными, так и с рекомендациями МОТ. Согласно последним профориентация должна только определить, какие профессии больше подходят для данного индивида, который сам вправе выбрать любую профессию. Целевая направленность профориентации отражена и в Рекомендациях по профессиональному и техническому образованию, принятых 11 декабря 1962 г. Генеральной конференцией ООН по вопросам образования и культуры, а также в Конвенции МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975 г.) и одноименной Рекомендации МОТ № 150. Негативное отношение советских ученых к такой постановке проблемы было связано с жесткой идеологической установкой. При этом обычно ссылались на неизбежную при капитализме безработицу и совпадение интересов индивидов и государства при социализме, что позволяло осуществлять подготовку и распределение кадров на базе «организованного сотрудничества».

Общепризнанным постулатом в советской науке трудового права стало утверждение, что право на образование в СССР является основой правового регулирования подготовки кадров во всех учебных заведениях и на производстве. Более того, начиная с 60-х годов, на общеобразовательные школы были возложены обязанности массовой профессиональной подготовки рабочих кадров для народного хозяйства. Профессиональное обучение проводилось на базе школы, базового предприятия, межшкольного производственного комбината, ученических производственных бригад в колхозах и совхозах. При этом в науке советского трудового права общественно полезный труд школьников на базовых предприятиях, учебных комбинатах квалифицировался исключительно в качестве элемента учебного процесса, т.е. составной части правоотношений по обучению между учащимся и школой. Однако на учащихся в полной мере распространялись все нормы об охране труда. Выплата же вознаграждения за труд являлась элементом договорных отношений между базовым предприятием и школой, а не учащимся. Так, В.С. Андреев, А.И. Шибанова, О.В. Смирнов писали о том, что освоение той или иной профессии в процессе обучения в средней общеобразовательной школе рассматривается не как трудовая обязанность, а как обязанность, вытекающая из административно-правовых отношений.

Надо отметить, что полная занятость и достаточно разветвленная система подготовки производственных кадров могут быть отнесены к сильным сторонам советской экономической системы. Другой вопрос, что полная занятость могла переходить в избыточную и неэффективную, профессиональная подготовка не всегда отвечала потребностям производства и социальным реалиям. Тем не менее советская система подготовки и повышения квалификации кадров была относительно эффективной. Она включала в себя следующие направления:



- подготовка, переподготовка и повышение квалификации непосредственно на производстве;

- подготовка, переподготовка и повышение квалификации за пределами производства.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации непосредственно на производстве проводились за счет предприятия на основании договоров. Ученическим договором охватывалась профессиональная подготовка и переподготовка. До принятия ТК РФ этот вопрос о правовой природе ученического договора так и оставался дискуссионным, хотя ряд авторов настаивали на том, что ученический договор является особым видом договоров в трудовом праве. Более распространенным было отнесение ученического договора к разновидностям трудового, хотя позиции о преобразовании ученического договора в трудовой в обеих трактовках почти совпадают. Повышение квалификации кадров на производстве означает пополнение теоретических знаний и навыков практической работы по имеющейся у работника специальности, профессии или должности без предполагаемого изменения рода деятельности. В советский период была сформирована довольно стройная система повышения квалификации работников. Повышение квалификации осуществлялось в двух основных формах: обучение проводится без отрыва от производства и не прекращает выполнение работником своих трудовых обязанностей; обучение с отрывом от производства путем направления на курсы повышения квалификации: на факультеты повышения квалификации при высших и средних учебных заведениях и т.п. В теории советского трудового права также давались неоднозначные ответы на вопрос о повышении квалификации: только ли это правомочие работника или его следует квалифицировать и как юридическую обязанность. При этом одни ученые утверждали, что право на труд в условиях технического прогресса дополняется юридической обязанностью работника систематически повышать свою квалификацию, совершенствовать производственные навыки и опыт, с одной стороны, и юридической обязанностью администрации предприятий (учреждений) создавать условия для повышения квалификации и переобучать и перераспределять рабочих и служащих, высвобождающихся в связи с техническим прогрессом, - с другой. Некоторые авторы подчеркивали моральный характер обязанности работников повышать квалификацию, а требование к работнику повышать квалификацию должно обеспечиваться не путем трансформации его в юридическую обязанность, а косвенным регулированием, включая установление моральных и материальных стимулов повышения работниками квалификации. Другие авторы придерживались более «мягкой» позиции, настаивая на договорных началах повышения квалификации работников. Так, по мнению Е.В. Магницкой и А.С. Пашкова, договор о повышении квалификации по своему содержанию близко примыкал к договору производственного ученичества, регулировал однородные правоотношения по обучению. В то же время договор повышения квалификации предусматривал продолжение работы по прежней специальности и после завершения обучения и не сопровождался изменением или прекращением уже существующего трудового правоотношения. Отказ от заключения договора о повышении квалификации со стороны работника не рассматривался как нарушение трудовой дисциплины, но мог повлечь неблагоприятные последствия вплоть до увольнения по п. 2 ст. 33 КЗоТ 1971 г. (по несоответствию занимаемой должности или работе вследствие недостаточной квалификации). Таким образом, заключение такого договора носило «мягкий»

принудительный характер и было по существу обязательным. По сути названная выше конструкция договора о повышении квалификации носила теоретический характер. Как правило, направление на повышение квалификации осуществлялось в одностороннем порядке приказом работодателя и никаким письменным соглашением сторон не опосредовалось. В то же время для лиц, повышающих квалификацию, уже упомянутым Типовым положением от 4 марта 1980 г. предусматривался широкий спектр льгот и гарантий по оплате труда, присвоению разрядов и классов и др.

Имелся в юридической литературе и «дуалистический» подход в решении поставленного вопроса. Так, Б.К. Бегичев и М.В. Молодцов справедливо отмечали, что право на повышение квалификации может трансформироваться в юридическую обязанность при наличии двух условий: закрепления в нормативном порядке единой и обязательной для всех формы повышения квалификации и введения системы регулярного, многократно повторяющегося прохождения конкретных форм повышения квалификации. Неслучайно в принятых в 1985 г. уставах о дисциплине в различных отраслях народного хозяйства определяли повышение квалификации как юридическую обязанность работника. В условиях перестройки было принято Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 6 февраля 1988 г. № 166 «О перестройке системы повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов народного хозяйства», которое предусматривало создание единой государственной системы повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов и переход в 12-й пятилетке от периодического к непрерывному обучению кадров. В этой связи в науке трудового права было обосновано мнение о том, что повышение квалификации названных работников следует считать служебной обязанностью. С учетом этого данная юридическая обязанность должна быть включена в круг должностных обязанностей руководителей и специалистов, закрепленных в квалификационных справочниках должностей служащих и других нормативных документах. Праву работников на повышение квалификации должна корреспондировать соответствующая обязанность администрации организации.

Большинство ученых-трудовиков подчеркивали договорную природу повышения квалификации. В одних случаях этот договор рассматривался как разновидность трудового договора, совокупность прав и обязанностей работника и предприятия по повышению квалификации рассматривалась в качестве элемента, составляющего содержание трудового правоотношения, в других - в качестве самостоятельного договора. Однако и в том и в другом случае, по мнению ученых-трудовиков, этот договор о повышении квалификации регулировался трудовым законодательством. В 80-х годах в юридической литературе отмечалась достаточно широкая сфера индивидуально-договорного установления условий повышения квалификации служащих. Действовавшее в то время законодательство, за исключением нескольких случаев, не возлагало на работников правовой обязанности повышать свою квалификацию. Между тем если возникновение правоотношения по повышению квалификации зависело, как правило, от усмотрения сторон, то такие важные условия, как выбор организационной формы повышения квалификации, срок обучения, устанавливались соглашением работника и предприятия в пределах, предусмотренных централизованным и отраслевым регулированием. Ю.П. Орловский выделял в содержании договора о повышении квалификации две группы условий: необходимые и дополнительные. К необходимым он относил условия о повышении квалификации в той

или иной форме обучения, о сроке обучения, о сроке обязательной работы после окончания обучения, если он установлен трудовым законодательством. Так, например, в Постановлении Совета Министров СССР от 19 декабря 1969 г. «О мерах по дальнейшему развитию материальнотехнической базы и улучшению бытового обслуживания населения» указывалось, что предприятия и организации бытового обслуживания, осуществляющие подготовку и повышение квалификации работников в учебных комбинатах и на курсах с отрывом от производства, должны заключать с лицами, проходящими такое обучение, договоры, предусматривающие соответствующие обязательства сторон. В частности, предусматривалось обязательство обучающегося проработать на этом предприятии или в организации не менее двух лет после присвоения квалификационного разряда. Но это было специальное законодательство. Аналогичные требования, связанные с установлением юридической обязанности работников повышать квалификацию, были предусмотрены в нормативном порядке в отношении работников, непосредственно осуществляющих руководство подземными работами, лиц летно-подъемного состава гражданской авиации, машинистов локомотивов и др. Между тем в общих нормах советского трудового права не предусматривалось включение в договор о повышении квалификации условия о сроке обязательной работы по окончании обучения. В этой связи ряд авторов рассматривали названное условие в качестве дополнительного условия договора о повышении квалификации.

К дополнительным условиям договора о повышении квалификации относили условие о продвижении работника по работе после окончания обучения. В советской юридической литературе проблеме продвижения по работе уделялось большое внимание с точки зрения определения его юридической природы. А.С. Пашков считал, что законодательство не предусматривает каких-либо обязанностей, связанных с продвижением по работе лиц, повысивших свою квалификацию, и, следовательно, право на продвижение не может относиться к субъективным правам работника. Позиция отрицания наличия у работника права на продвижение получила поддержку у многих ученых-трудовиков. Одни, опираясь на действующее законодательство (ст. 55 и 83 Основ трудового законодательства Союза ССР и союзных республик, ст. 133, 188 КЗоТа РСФСР 1971 г.), рассматривали это право в качестве преимущественного права на выдвижение, а не субъективного права. Как преимущественное право, оно осуществлялось администрацией предприятия в порядке поощрения работников, применение продвижения по работе является правом администрации предприятия. Другие считали право на продвижение элементом трудовой правоспособности и тем самым признавали наличие у работника общей возможности продвижения на другую, более квалифицированную работу.

М.И. Бару, рассматривая право работника на трудовую честь, выводил и право на продвижение «по служебной лестнице» в качестве субъективного права. По мнению ученого, право на выдвижение есть субъективное право, оно составляет правомочие трудового правоотношения, хотя и наступает с истечением времени, необходимого для повышения квалификации или углубления знаний. Соглашаясь с такой позицией, Ю.П. Орловский считал, что субъективное право на продвижение вытекает из договорной формы повышения квалификации независимо от включения в соответствующий договор условия о продвижении по работе. Ряд авторов не исключали возможности трансформации права на продвижение в субъективное право, если оно будет

предусмотрено в заключенном договоре о повышении квалификации. Иными словами, для реализации названного субъективного права необходимо включить в договор по повышению квалификации условие о продвижении или предусмотреть продвижение в качестве дополнительного условия трудового договора.

Еще одна проблема была предметом дискуссий в науке советского трудового права - это вопрос о возможности взыскания с работника, недобросовестно относящегося к своим учебным обязанностям во время повышения квалификации, вознаграждения, выплаченного за этот период. Так, ряд авторов предлагали это вознаграждение (сохранение среднего заработка) предоставлять только лишь при условии успешного обучения и добросовестного выполнения взятых на себя обязанностей, следовательно, при нарушении этого условия работник мог быть лишен вознаграждения за период повышения квалификации. Основываясь на анализе действующих нормативных актов того времени, А.И. Ставцева и А.К. Гаврилина делали вывод, что если лицо, получившее специальность, имело право на сохранение заработной платы на период обучения и оставляет работу без уважительных причин до окончания срока договора, то предприятие имеет право на взыскание выплаченной суммы пропорционально отработанному времени. Другие авторы ратовали за гарантийный характер выплат в период повышения квалификации, взыскание которых не предусмотрено действующим законодательством. Непосещение занятий по повышению квалификации следует рассматривать как нарушение трудовой дисциплины; соответственно к обучающемуся могут быть применены только дисциплинарные взыскания.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации за пределами производства Это направление имело отношение скорее к системе профессионального образования, но было тесно связано с трудовым правом посредством института гарантий и компенсаций лицам, совмещавшим работу и обучение. Лицам, обучающимся без отрыва от производства, полагался обширный перечень трудовые льготы: отпуск без сохранения заработной платы для вступительных экзаменов, оплачиваемые отпуска для сдачи сессии, государственных экзаменов и защиты дипломных проектов, сокращение рабочей недели и др. При этом на администрацию возлагалась обязанность создавать необходимые условия для совмещения работы с учебной, а ежегодные очередные и учебные отпуска не должны были совпадать.

Можно согласиться с тем, что для советского периода система этих льгот была вполне адекватной и достаточно эффективной. Поскольку все предприятия были собственностью государства, то вполне логично было и государственное предоставление льгот лицам, совмещавшим работу и обучение. Даже в случае смены места работы после получения образования работник продолжал работать в государственных организациях. В этой связи было вполне нормальным, когда рабочий завода учился на факультете журналистики, а технолог - в Литературном институте. В настоящее время ситуация изменилась принципиально, а государство не только лишилось работодательской монополии, но и перестало быть основным работодателем. Между тем в ТК РФ набор трудовых льгот остался практически неизменным, хотя и введены некоторые ограничения, распространяющиеся на лиц, получающих второе профессиональное образование соответствующего уровня (ст. 177), о чем речь пойдет ниже. Особо следует отметить, что на рубеже 80-90-х годов родились новые принципы взаимодействия вузов и предприятий - договорные отношения на подготовку кадров. При этом эти отношения носили товарно-денежный, возмездный характер. Между тем

КЗоТ 1971 г. прямо не запрещал, но через институт недействительности условий договоров о труде, ухудшающих положение работника, исключал возможность сторон договора предусмотреть обязанность работника отработать в организации установленный срок или возместить затраты на обучение. Затем было принято Постановление Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» и утвержденное этим Постановлением Положение. Были также утверждены типовые формы контрактов между студентом и учебным заведением, студентом и работодателем.

Договор между студентом и учебным заведением порождает ученические отношения. Эти отношения носят, на наш взгляд, гражданско-правовой характер. Речь идет о договоре на оказание образовательных услуг, заключаемом в рамках целевой контрактной подготовки специалистов. Второй договор между студентом и работодателем носит трудово-правовой характер. На наш взгляд, он порождает предшествующие трудовому отношения - отношения по трудоустройству у конкретного работодателя. По договору работодатель обязуется принять студента на работу по завершении обучения на должность, соответствующую уровню и профилю его профессионального образования, заключив с ним трудовой договор. Причем условия будущего трудового договора (размер заработной платы, компенсации и т.д.) оговариваются еще при заключении рассматриваемого договора между студентом и работодателем. При невыполнении студентом условий контракта, отчислении из учебного заведения без уважительных причин, отказе приступить к работе без уважительных причин студент обязан возместить работодателю средства, затраченные на его обучение. При отказе в приеме на работу работодатель возмещает студенту суммы, предусмотренные договором.

Таким образом, в советский период сложилась плановая централизованная система профессионального обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. В преамбуле КЗоТа 1971 г. подчеркивалось, что осуществляемое в широких масштабах бесплатное специальное и профессионально-техническое образование гарантирует свободный выбор рода работы и профессии с учетом интересов общества. Советское государство через систему профессиональных образовательных учреждений и систему производственного обучения непосредственно на государственных предприятиях, организациях, учреждениях обеспечивало реализацию прав граждан на профессиональное обучение.

В советский период в научной литературе были определены следующие принципы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров:

- добровольность вступления работника в отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации, откуда выводились и их договорные начала (ученический договор, договор о повышении квалификации и др.). Отметим, что реально присутствовал довольно существенный элемент принуждения;
- бесплатность подготовки, переподготовки и повышения квалификации для работника, что было закреплено на уровне Конституции СССР 1977 г. (ст. 40, 45) и КЗоТа 1971 г. (ст. 184). Этот принцип соблюдался неукоснительно;
- участие трудового коллектива в организации подготовки, переподготовки и повышении квалификации кадров, а также в контроле данного процесса. Это положение имело, на наш взгляд, изрядный элемент декларативности, но предполагало

некоторые пути реализации;

- плановый характер подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на производстве, что также было реальностью; широкое использование в производственно-техническом обучении достижений науки и передового опыта. Это было скорее техническое требование, правильность которого не подлежит сомнению;
- многообразие льгот и преимуществ для рабочих и служащих, проходящих подготовку, переподготовку и повышение квалификации, что определялось в законодательстве (ст. 188-189 КЗоТа);

- обеспечение работника по окончании подготовки, переподготовки и повышения квалификации такой работой, которая соответствовала бы его специальности и квалификации. Это требование определялось ст. 186 КЗоТа.

В целом правовое регулирование профессионального обучения носило централизованный и ведомственный характер с некоторыми элементами договорного регулирования, в том числе локального (коллективные договоры, промтехфинпланы предприятий). В советской теории трудового права чаще всего обосновывались предложения по дальнейшей централизации правового регулирования профессиональной подготовки и повышения квалификации. Так, предлагалось принятие единого общесоюзного акта, призванного отразить цели и задачи обучения, организационно-правовые формы повышения квалификации, общий порядок заключения и расторжения договоров о повышении квалификации, о льготах лицам, повышающим квалификацию, об ответственности должностных лиц, не выполняющих обязанности по обучению работников. Особо подчеркивалась необходимость установления конкретной ответственности администрации предприятия, учреждения за невыполнение обязательств по повышению квалификации кадров.

В 80-е годы XX в. М.В. Молодцов писал о формировании в структуре трудового права самостоятельных институтов по профессиональной подготовке кадров непосредственно на предприятии, организации и повышению квалификации рабочих и служащих.

Подведем итоги.

1. В досоветский период правовая регламентация ученичества, как и трудового договора, прошла длительный путь формирования от гражданско-правовых к трудовым началам.

2. В советский период правовое регулирование профессионального обучения работников осуществлялось в основном на уровне подзаконных нормативных актов. Советская система подготовки и повышения квалификации кадров была относительно эффективной и включала в себя следующие направления: 1) подготовка, переподготовка и повышение квалификации непосредственно на производстве; 2) подготовка, переподготовка и повышение квалификации за пределами производства. Профессиональная подготовка кадров носила централизованный плановый характер. В советской науке трудового права, не отрицая значения планового обеспечения народного хозяйства квалифицированными кадрами, получили обоснование также и договорные начала профессионального обучения работников, подчеркивалась трудовая природа ученических договоров, договоров на повышение квалификации работников. Эти исследования во многом стали основой для новаций ТК РФ в части легализации института профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

### **23.2. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников как институт трудового права**

В ТК РФ впервые на уровне кодифицированного акта рассматриваемый институт получил легальное закрепление. В настоящем Кодексе проблема профессионального образования, подготовки, переподготовки и повышения квалификации решается в ином ключе, нежели в советский период. Во-первых, право работника на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации получило легальное закрепление в кодифицированном акте. Во-вторых, изменилось соотношение уровней правового регулирования отношений по профессиональной подготовке в пользу локального и индивидуальнoдоговорного. В-третьих, иное звучание имеют и принципы рассматриваемого института.

О праве на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Согласно ТК РФ право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации является по своей природе одним из основных трудовых прав работника (ст. 21). По сути речь идет о праве на профессиональное обучение. При этом следует разграничить формы профессионального обучения: профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. ТК РФ не содержит определения этих понятий. Между тем эти понятия не всегда последовательно и однозначно раскрываются в нормативных актах, регулирующих отдельные виды профессионального образования и обучения. В этой связи очевидна необходимость легального определения этих понятий в ТК РФ в целях регулирования трудовых и производных от трудовых отношений. Профессиональная подготовка - это получение профессиональных знаний и практического опыта, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ по определенной профессии, специальности, квалификации. В соответствии с Законом РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» профессиональная подготовка имеет целью ускоренное приобретение обучающимся навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ. Профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося. Однако это легальное определение профессиональной подготовки не охватывает всех ее видов. Очевидно, что профессиональная подготовка возможна в связи с получением лицом

профессионального образования соответствующего уровня (начальное, среднее, профессиональное и др.) в образовательных учреждениях, а также в образовательных подразделениях организаций, имеющих соответствующие лицензии, и в порядке индивидуальной подготовки у специалистов, обладающих соответствующей квалификацией.

Переподготовка работников - это получение новых и дополнительных знаний и навыков по основной или смежной профессии, специальности, квалификации, должности; этот вид профессионального обучения связан с дополнительным профессиональным образованием. Диплом о профессиональной переподготовке не является документом о высшем или среднем профессиональном образовании, а лишь удостоверяет право специалиста вести профессиональную деятельность в определенной сфере на базе имеющегося высшего или среднего профессионального образования в соответствии с установленными квалификационными требованиями по должностным категориям работников.

Повышение квалификации - это обновление теоретических и практических знаний, рост профессионального мастерства по профилю профессиональной деятельности, которое также относится к одному из видов дополнительного профессионального образования.

Право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации является самостоятельным правом, которое следует рассматривать во взаимосвязи с правом на образование, в том числе его составляющей - правом на профессиональное образование. Право каждого человека на образование признается во Всеобщей декларации прав человека и иных международно-правовых актах. Конституция РФ гарантирует право на получение профессионального образования (ст. 43). Речь идет о получении профессионального образования соответствующего уровня (начальное, среднее, высшее, послевузовское и дополнительное) в образовательных учреждениях или образовательных подразделениях организаций, имеющих соответствующую лицензию, в соответствии с установленными государственными образовательными стандартами. Право на профессиональное образование может быть реализовано двумя способами. Первый предполагает право физического лица самостоятельно в рамках административно-правовых отношений получить профессиональное образование соответствующего уровня в профессиональных образовательных учреждениях. Это предмет правового регулирования административного права. Однако здесь не исключается пересечение с предметом трудового права в части трудовправовой обязанности работодателя предоставить работнику, совмещающему работу с обучением, установленные ТК РФ гарантии и компенсации при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177). При этом работник получает профессиональное образование за пределами рабочего времени. Второй способ реализации права на профессиональное образование связан с правом работника получить профессиональное обучение в образовательных подразделениях организации (работодателя), имеющих соответствующую лицензию, либо путем направления работника работодателем для получения соответствующего профессионального образования при необходимости в образовательные учреждения начального, среднего, высшего и дополнительного образования или другие организации, имеющие образовательные лицензии, на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Эти права работника относятся к собственно трудовым правам, а следовательно, и к предмету трудового



права. Между тем, как отмечалось выше, право на профессиональное обучение - емкое право, сложное по своей структуре. Оно включает не только вышеназванный второй способ реализации права на профессиональное образование, но и право на получение профессиональных навыков, повышение квалификации без получения профессионального образования соответствующего уровня. Речь идет о совершенствовании, углублении профессиональной подготовки работника, когда он приобретает навыки, необходимые для выполнения определенной работы или группы работ, получает новую или вторую профессию либо повышает квалификацию, получая дополнительные знания. Но и в этом случае имеется в виду лицензируемая образовательная деятельность соответствующих профессиональных образовательных учреждений или образовательных подразделений организации. Хотя профессиональный образовательный уровень работника не повышается, но работникам, успешно завершившим курс обучения, выдается диплом о профессиональной переподготовке, удостоверение о повышении квалификации и т.д. В этой части административным законодательством определяются, например, виды дополнительного профессионального образования специалистов: повышение квалификации, стажировки, профессиональная переподготовка, продолжительность обучения, порядок комплектования учебных групп, формы аттестации и др.

В ТК РФ правовой механизм реализации права работника на профессиональное обучение выведен на локальный и договорный уровни. Необходимость и периодичность профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для собственных нужд определяет работодатель. В локальном порядке с учетом мнения представительного органа работников он устанавливает формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей. В этой связи для реализации права на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации необходимо, как правило, наличие сложного фактического состава: 1) коллективный договор (соглашение) или локальный нормативный акт или трудовой договор; 2) дополнительный договор между работником и работодателем или ученический договор. Таким образом, объективное трудовое право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (на профессиональное обучение) может преобразоваться в субъективное право, которому корреспондирует соответствующая обязанность работодателя обеспечить профессиональное обучение только при наличии в правовом механизме регулирования трудовых отношений локального и (или) индивидуально-договорного уровней. Исключение составляют случаи, предусмотренные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, когда работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности<sup>1</sup>.

Право на профессиональное обучение, так же как и по ранее действовавшему законодательству, может быть осуществлено в двух основных правовых формах:

- 1) профессиональное обучение непосредственно в организации (на производстве);
- 2) профессиональное обучение путем направления работника на обучение в образовательные учреждения или другие организации.

И в первом, и во втором случаях профессиональное обучение проводится за счет средств работодателя, в интересах работодателя на договорных началах. Речь идет о самостоятельных видах договоров. Так, в теории трудового права ряд авторов вполне

обоснованно индивидуальные договоры о труде по признаку особенности содержания подразделяют на две группы: договоры о трудовой деятельности работника (трудовой договор, договор о совместительстве и др.) и договоры об учебно-трудовой деятельности работника (ученические договоры, договоры о повышении квалификации).

Как уже отмечалось выше, право на профессиональное обучение (профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации) реализуется в индивидуально-договорной форме. Однако следует отметить, что в законодательстве ряда стран наметились тенденции превращения этого права в субъективное право, которому корреспондирует обязанность работодателя обеспечить работнику реализацию названного права независимо от заключения договора на профессиональное обучение. Так, во Франции в Кодексе труда предусмотрен специальный отпуск для переобучения, призванный обеспечить любому работнику на каждом этапе его трудовой деятельности возможность приобретения новой специальности, учитывающей требования развивающегося производства. Этот отпуск, как правило, оплачивается или частично оплачивается, реализуется работником по собственной инициативе в индивидуальном порядке. Французские юристы подчеркивают, что такого рода отпуск вводит в законодательство совершенно новое для наемных работников правомочие, которому соответствуют конкретные обязанности, возложенные на работодателя. Как справедливо отмечал И.Я. Киселев, это ведет к тому, что трудовые договоры все более трансформируются в договор труда и обучения.

В унисон названной концепции обеспечения непрерывного профессионального образования некоторые современные российские исследователи предлагают на законодательном уровне закрепить обязанность работника повышать квалификацию, а на уровне трудового договора лишь конкретизировать элементы предмета обучения (форма повышения квалификации, место и сроки обучения, последствия повышения квалификации, включая условие продвижения по работе и др.). Надлежащую реализацию названной обязанности работника предлагают обеспечить новым основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя - отказ или уклонение работника от повышения квалификации. Полагаем, что данное предложение уместно только в отношении отдельных специальностей (медицинских и др.), где в соответствии с действующим законодательством необходимо периодически проходить профессиональную переподготовку. Для иных категорий работников договорные формы профессионального обучения отвечают прежде всего договорной природе трудовых отношений. Стимулирование работника к непрерывному профессиональному образованию обеспечивается в том числе и наличием в ТК РФ специального основания прекращения трудового договора в связи с недостаточной квалификацией работника.

Право на профессиональное обучение в соответствии с международными стандартами является правом, которое реализуется в единстве с сопутствующими ему правами на профессиональную ориентацию и профессиональную реабилитацию. Европейская социальная хартия провозглашает право на равные возможности и равное обращение в сфере профессиональной ориентации, профессионального обучения, профессиональной реабилитации. Так, в Трудовом кодексе Египта (2003 г.) в разделе, посвященном профессиональному обучению, особое место отводится вопросам профориентации, которая определяется как помощь лицу в выборе профессии или курса профессиональной подготовки, наиболее полно отвечающего его способностям,

склонностям и предпочтениям с учетом состояния рынка труда, профессий, на которые имеется спрос. Этот зарубежный опыт заслуживает внимания в части возможной рецепции российским законодателем.

Договоры о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации (договоры профессионального обучения)

В ТК РФ право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, реализуется путем заключения соответствующих договоров:

- 1) ученический договор как договор на профессиональное обучение или переобучение с отрывом от производства или без отрыва;
- 2) договоры на повышение квалификации, профессиональную подготовку, переподготовку работника.

Ученические договоры. В первоначальной редакции ТК РФ предусматривались два вида ученических договоров: 1) с работником данной организации на переобучение без отрыва от производства; 2) с лицом, ищущим работу, на профессиональное обучение (ст. 198). Первый вид названного договора являлся дополнительным к трудовому договору и регулировался трудовым законодательством. Второй вид ученического договора согласно ТК РФ характеризовался как гражданско-правовой и, соответственно, регулировался гражданским законодательством.

В отношении второго вида ученического договора в науке трудового права были высказаны неоднозначные оценки. Одни авторы (И.Я. Киселев, А.С. Леонов), ссылаясь на ГК РФ (ст. 421), настаивали на смешанной природе ученического договора с лицом, ищущим работу, отмечая, что в ходе выполнения этого договора возникают как обязательственные отношения гражданско-правового характера, так и трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. По общему правилу к отношениям сторон по смешанному договору применяются в соответствующих частях правила о договорах, элементы которых содержатся в смешанном договоре. С этой позицией трудно согласиться. Во-первых, ГК РФ устанавливает смешанные договоры одной отраслевой принадлежности - гражданско-правовой. Межотраслевые смешанные договоры не предусматриваются ни гражданским, ни трудовым законодательством. Во-вторых, ТК РФ предъявляет общие требования к содержанию, условиям ученического договора, заключенного как с работником организации, так и с лицом, ищущим работу. В этой связи предлагаемый вариант применения в соответствующих частях правил о гражданско-правовых и трудовых договорах к ученическому договору практически исключен, так как все условия, противоречащие ТК РФ, коллективному договору объявляются недействительными (ст. 206). Другие авторы справедливо писали о непоследовательности законодателя, отмечая, что характеристика в ТК РФ ученического договора в качестве гражданско-правового находится в прямом противоречии с последующими нормами главы 32 ТК РФ об ученическом договоре. Статьи этой главы свидетельствуют, по их мнению, о трудово-правовой природе ученического договора. Соглашаясь в целом с таким подходом, отметим, что рассматриваемый ученический договор с лицом, ищущим работу, следует отнести к одному из самостоятельных видов трудово-правовых договоров.

Наш законодатель учел названные выше аргументы, и в ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) были внесены соответствующие изменения, согласно которым ученический договор с лицом, ищущим работу, утратил

гражданско-правовой характер. Соответственно следует выделить два вида ученических договоров в зависимости от правового статуса ученика: ученический договор с лицом, ищущим работу, и ученический договор с работником. Ученический договор с лицом, ищущим работу, предполагает последующее заключение трудового договора по окончании ученичества (ст. 207 ТК РФ). Ученический договор с работником данной организации признается дополнительным к трудовому договору (ст. 198 ТК РФ). Эта законодательная квалификация ученического договора как дополнительного вызывает различные толкования его «судьбы» в случае изменения и прекращения трудового договора. Одни ученые считают, что расторжение заключенного с работником-учеником трудового договора (независимо от основания) влечет за собой досрочное прекращение ученического договора. Другие придерживаются иного мнения о самостоятельности ученического договора. Они отмечают, что указание на дополнительный характер ученического договора с работником не означает неизбежного прекращения ученического договора, если прекращается трудовой договор. Стороны вправе сохранить действие ученического договора. Полагаем, что наш законодатель решение этого вопроса вынес на уровень индивидуально-договорного регулирования. Согласно ТК РФ ученический договор прекращается по основаниям, предусмотренным этим договором (ст. 208). Следовательно, если стороны не предусмотрят в качестве такого основания прекращения трудового договора, то ученический договор как самостоятельный вид договора должен сохранять свою силу до окончания срока ученичества.

В содержании ученического договора, как и в трудовом договоре, условия подразделяются на обязательные, предусмотренные ТК РФ (ст. 199), и дополнительные (факультативные), установленные соглашением сторон. Как отмечалось выше, пределы договорного регулирования основаны на принципе запрета ухудшения положения лица по сравнению с трудовым законодательством (ст. 206 ТК РФ). Среди необходимых условий ученического договора особо следует остановиться на обязанности работника проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором. Названное условие не означает заключения с работником срочного трудового договора. Последний может заключаться только в общем порядке на основании ТК РФ (ст. 59). Срок отработки по завершении обучения определяется соглашением сторон, однако, по нашему мнению, он не должен превышать сроков, установленных в отношении срочных трудовых договоров, т.е. не может превышать 5 лет. Профессиональное обучение по ученическому договору осуществляется за счет средств работодателя. Согласно ТК РФ в случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством (ст. 207). Но остается вне правового поля проблема, которая связана с определением правовой природы «возмещения затрат на обучение»: является это возмещение видом материальной ответственности работника в рамках института материальной ответственности сторон трудового договора или неким новым самостоятельным институтом «возмещения затрат, связанных с обучением работника» (ст. 249 ТК РФ)? Если мы причисляем этот случай к основанию материальной ответственности, то вполне уместно применение порядка взыскания ущерба, предусмотренного ТК РФ по распоряжению работодателя и (или) в

судебном порядке (ст. 248). Если этот случай отнести к некоему самостоятельному институту «возмещения затрат», то мы должны констатировать, что такое возмещение возможно только по соглашению сторон, а при его отсутствии - в судебном порядке. Полагаем, что названный пробел в правовом регулировании должен быть восполнен законодательным путем и не может оставаться в сфере договорного регулирования, так как связан с правом работника на охрану заработной платы.

На практике рассматриваемое условие договора профессионального обучения применяется довольно широко. Так, в Определении Верховного Суда РФ от 28 ноября 2005 г. № 81-В05-30 констатируется, что работник, уволившийся без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соглашением о целевом обучении работника за счет средств работодателя, обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение, пропорционально неотработанному времени.

Установлено, что 23 января 2003 г. между ЗАО «Кемеровская мобильная связь» (Предприятие) и гражданином Ф. (Работник) заключен договор о целевом обучении и взаимных обязательствах, по которому Предприятие обязалось оплатить обучение Работника, а Работник должен был пройти обучение на платной основе без отрыва от производства за счет средств Предприятия в соответствии с условиями договора. Ответчик не выполнил условие договора, в соответствии с которым он должен был проработать у истца не менее трех лет после обучения, и уволился по собственному желанию. Согласно ст. 249 ТК РФ работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

На основании ст. 249 ТК РФ суд удовлетворил иск работодателя.

Если рассмотреть современный зарубежный опыт, то найдется немало примеров договорной формы профессионального обучения работников с установлением обязанности работника отработать определенное время у данного работодателя, а при расторжении трудового договора до истечения обозначенного срока возместить работодателю понесенные расходы. Так, в Италии работнику, направленному на повышение квалификации на соответствующие курсы, в школы, работодатель предоставляет учебные отпуска и возможность сокращения рабочего времени, а также возмещает расходы на проезд, жилье, питание, если повышение квалификации проводится не по месту жительства. Во Франции Кодексом о труде и рядом неcodифицированных нормативных актов довольно полно регламентируется система двусторонних и многосторонних договоров о профессиональной подготовке. Профессиональное обучение проводится с отрывом от производства на основе специальных договоров, подписанных работодателем с государственными или частными центрами по профессиональной подготовке, и договоров работодателя с конкретным работником о приобретении квалификации, об ученичестве, о переобучении. Профессиональное обучение без отрыва от производства осуществляется в период учебных отпусков, которые работодатель обязан предоставить работнику. На многих предприятиях правом на получение учебного отпуска обладают работники, имеющие трудовой стаж работы на этом предприятии не менее 6 месяцев, отпуска являются оплачиваемыми.

Среди обязательных условий ученического договора не названа обязанность работодателя предоставить работнику работу в соответствии с приобретенной профессией, специальностью, квалификацией. Это условие ученического договора является дополнительным (факультативным). Если указанное дополнительное условие отсутствует в ученическом договоре, то у работодателя не возникает обязанности ни предоставить работу по полученной специальности, квалификации, ни обеспечить преимущественного права на получение такой работы. Такой ученический договор лишь создает условия, предпосылки для реализации одного из основных принципов трудового права - обеспечение возможностей работника на продвижение по работе с учетом его деловых качеств.

Отметим, что в большинстве стран завершение производственного ученичества полностью прекращает договорные связи сторон, но в некоторых странах (например, Франции) ученик, завершивший обучение, имеет приоритетное (преимущественное) право на заключение трудового договора со своим работодателем, осуществлявшим его обучение.

Ученичество завершается обязательной сдачей квалификационных экзаменов. В настоящее время в части, не противоречащей ТК РФ, действует Положение о порядке аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессиями рабочих в различных формах обучения (утв. Постановлением Госпрофобразования СССР, ГКТ СССР и ВЦСПС от 13 июля 1987 г. № 9/426/21-59). Аттестация лиц, прошедших курс обучения по профессиям, проводится в форме квалификационных экзаменов.

Договоры о профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации у данного работодателя или иных образовательных учреждений по направлению работодателя. В отличие от ученического договора названные договоры в ТК РФ не получили даже рамочного правового опосредования. Законодатель ограничился лишь общим указанием на заключение в этом случае с работником дополнительного договора (ст. 197 ТК РФ) - имеется в виду дополнительный по отношению к трудовому договору. Таким образом, к трудовым договорам о профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации относятся только договоры, заключенные работодателем и работником организации. При заключении таких договоров с лицами, ищущими работу, они носят гражданско-правовой характер. Только в отношении работников организации работодатель вправе по соглашению сторон включить в качестве дополнительного условия трудового договора условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет работодателя. Содержание рассматриваемых договоров о профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации определяется соглашением сторон трудового договора, так же как и основания его прекращения, продления. Поскольку названные договоры носят трудовой характер, постольку на них, как и на ученический договор, распространяется трудовое законодательство.

На наш взгляд, целесообразно в ТК РФ включить норму о применении к этим договорам правил об ученическом договоре. Не исключен и иной вариант - назвать эти договоры (в том числе и ученический договор) договорами профессионального обучения, заключаемыми работодателем с обучающимся лицом, установив общий правовой режим этих договоров. Кстати, именно таким образом решена проблема правового регулирования договоров о профессиональной подготовке, переподготовке и

повышении квалификации в ТК Республики Казахстан (2007 г.).

Принципы института профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации (профессионального обучения)

В настоящее время право работников на профессиональное обучение относится к международно-правовым стандартам трудовых прав. Профессиональной подготовке и профессиональной ориентации посвящены Конвенция МОТ № 142 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (1975 г.) и одноименная Рекомендация МОТ № 150 (1975 г.), а также Рекомендации № 88 о профессиональном обучении работников, включая инвалидов (1950 г.), № 136 о специальных программах занятости и подготовки молодежи (1970 г.), № 117 о производственном ученичестве (1962 г.). В этих актах содержится широкий комплекс норм, направленных на формирование в государствах - членах МОТ развитых национальных систем профессиональной ориентации и профессионального обучения населения. В данной связи заявленные положения и принципы являются основой для формирования правового механизма реализации права работников на профессиональное обучение. Среди этих принципов, по нашему мнению, можно назвать следующие принципы.

Во-первых, принцип открытости и доступности профессионального образования, обучения. Речь идет прежде всего о равных возможностях на получение профессионального обучения, а также о праве лица получить профессиональную подготовку с учетом склонностей, способностей и интересов, а также возможности занятости. Особое место в международно-правовых актах отводится программам профориентации.

Во-вторых, это принцип дифференциации профессионального обучения, наличие в законодательстве специальных норм, касающихся профессиональной подготовки особых групп населения: инвалидов, молодежи, пожилых трудящихся, языковых меньшинств, трудящихся-мигрантов.

В-третьих, принцип непрерывного профессионального обучения в течение всей жизни работника во всех секторах экономики. В каждом государстве - члене МОТ должны разрабатываться дополняющие друг друга программы общего и профессионального технического образования, профессиональной подготовки как в образовательных учреждениях, так и на производстве. Государственным органам рекомендуется поддерживать постоянный контакт с работодателями, осуществляющими обучение на основании договоров производственного ученичества, обеспечивать надзор и регулярные проверки выполнения целей производственного ученичества. Некоторые исследователи (Б. Трентин, Х. Борстлап и др.) рассматривают пожизненную учебу работников сразу в нескольких аспектах: как своеобразное правовое обязательство, как вознаграждение натурой, в качестве гарантии на будущее, защиты против неопределенности.

В-четвертых, принцип социального партнерства (трипартизма), включая ответственность государства за базовые (предварительные) образование и профессиональную подготовку, а также за координацию деятельности социальных партнеров по дополнительной профессиональной подготовке работников. МОТ особо подчеркивает, что государства-члены должны содействовать совместно с социальными партнерами постоянному определению тенденций в отношении специальностей, которые востребованы экономикой и обществом в целом. Государство должно

устанавливать национальные квалификационные рамки, способствующие непрерывному обучению работника, помогающие предприятиям и агентствам по трудоустройству сочетать спрос и предложение специалистов нужной квалификации (государственные стандарты квалификационных требований), обеспечивать при разработке систем профессионального обучения и подготовки кадров надлежащие возможности для развития и аттестации квалификации, отвечающей запросам рынка труда. Кроме того, государства - члены МОТ обязаны укреплять социальный диалог с социальными партнерами по вопросам подготовки кадров на различных уровнях - международном, национальном, региональном, местном, отраслевом и на уровне предприятия.

Особо следует остановиться на правовых моделях социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения. Как правило, выделяются три таких модели, которые различаются соотношением роли государства и общества (работников и работодателей через свои объединения) в определении содержания и структуры профессионального образования. Первая модель характеризуется тем, что государство играет незначительную роль, его вмешательство в этой сфере минимально (Великобритания). Работодатели, которым лучше, чем кому-либо, известны потребности в обучении, формируют заказ на обучение, а государство лишь предписывает уровни квалификационных стандартов. Для второй модели характерно государственное планирование, осуществление профессионального образования и обучения и управление им (Бельгия, Франция, Италия). Хотя следует отметить, что и в этих странах в последнее время наблюдается рост активности социальных партнеров, особенно на отраслевом уровне, а также децентрализация, когда часть своих полномочий правительство делегирует регионам, не отказываясь при этом полностью от государственного вмешательства в профессиональное образование. К разработке и реализации политики в области профессиональной подготовки активно привлекаются ассоциации работников и работодателей (социальные партнеры). На наш взгляд, наиболее приемлемой для Российской Федерации является вторая модель социального партнерства, предусматривающая активную роль государства в сфере профессионального образования и обучения.

Придерживаясь третьей модели, государство определяет общие рамки деятельности частных компаний и организаций по осуществлению профессионального образования и обучения, которые конкретизируются социальными партнерами, роль которых в сфере профессионального образования очень велика (Австрия, Германия, Дания, Нидерланды). Участие социальных партнеров в разработке содержания профессионального образования - гарантия того, что обучение ведется именно по тем профессиям, которые востребованы на рынке труда. Так, в Нидерландах социальное партнерство осуществляется путем создания национальных организаций профессионального образования, в компетенцию которых входит формирование содержания профессионального обучения, обеспечение качества обучения, изучение потребностей в обучении, мониторинг социальных и технологических изменений на рынке труда и т.д.

Таким образом, перечисленные выше принципы института профессионального обучения носят межотраслевой характер, охватывая сферу не только трудового права, но и административного и государственного права. Отметим, что названные принципы нашли отражение и в Европейской социальной хартии. Этим международно-правовым



актом также установлен рекомендуемый перечень необходимых мер по обеспечению права на профессиональную подготовку. Среди них особо можно выделить: сокращение или упразднение всякой платы за обучение; включение в нормальные рабочие часы времени, затрачиваемого трудящимися на дополнительную профессиональную подготовку, которую они получают по просьбе своего работодателя в течение работы по найму, и др. К сожалению, рассмотренные нами международно-правовые принципы института профессионального обучения далеко не в полной мере нашли отражение в ТК РФ.

Возвращаясь к ТК РФ, полагаем, что можно сформулировать отраслевые принципы института профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в применении к современным реалиям следующим образом:

- добровольность и взаимная заинтересованность сторон в подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников, договорный характер определения ее условий;
- гарантированность обеспечения необходимых условий для совмещения работы с обучением;

- социальное партнерство как способ реализации права работника на профессиональное обучение, в том числе локальный порядок определения форм профессиональной подготовки и повышения квалификации, перечня необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников.

Особо следует остановиться на принципе гарантированности обеспечения необходимых условий для лиц, совмещающих работу с обучением. В этой части следует обратиться к ТК РФ (гл. 26 «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением»). Названная глава в значительной части сохранила преемственность с КЗоТом 1971 г. Она содержит широкий перечень льгот, которые обязан предоставить работодатель, в том числе целевые оплачиваемые учебные отпуска. Эти гарантии можно было бы только приветствовать, если работодатель финансируется из государственного бюджета. Но остается непонятным, для чего эти льготы оплачивать негосударственным предприятиям, если рабочий-металлург получает философское образование или техник - инженерное, когда предприятию необходим именно техник, а вакантных инженерных должностей нет. Вместе с тем государство на уровне Конституции РФ гарантирует право на образование. Следовательно, в негосударственных организациях эти льготы должны выплачиваться за счет государственного бюджета соответствующего уровня, возможно, в стипендиальной форме. В противном случае, и это уже имеет место, даже добросовестные работодатели не будут принимать на работу лиц, совмещающих работу и учебу, если только сам работодатель не заинтересован в повышении квалификации работника. В очередной раз супергарантии могут превратиться в анти-гарантии. При этом очевидно, что заинтересованный в повышении образовательного уровня работника работодатель не только предоставит данные льготы, но и оплатит получение соответствующего образования. Эти вопросы должны решаться в ключе механизма социального партнерства. Ориентиром должны служить международно-правовые стандарты.

К международным стандартам в области профессионального обучения работников следует отнести нормы, касающиеся учебных отпусков. Этим вопросам посвящены Конвенция № 1401 и Рекомендация № 1482 об оплачиваемых учебных отпусках. Согласно Конвенции № 140 оплачиваемый учебный отпуск означает отпуск, предоставляемый трудящемуся для целей образования на определенный период в

рабочее время с выплатой соответствующих денежных пособий (ст. 1). Необходимость регулирования вопросов, связанных с учебными отпусками, МОТ аргументировала тем, что оплачиваемые отпуска должны рассматриваться как одно из средств удовлетворения реальных потребностей каждого трудящегося в современном обществе, а также тем, что необходимость постоянного процесса образования и подготовки требует соответствующего регулирования учебных отпусков для получения образования. Одним из непреложных требований Конвенции № 140 является требование о том, что причиной лишения работника оплачиваемого учебного отпуска ни в коем случае не может выступать раса, цвет кожи, пол, религия, политические убеждения, национальное происхождение или социальная принадлежность (ст. 8), что соответствует международному принципу запрета дискриминации.

Рекомендация № 148, принятая в развитие положений Конвенции № 140, указывает на целевой характер этих отпусков: профессиональная подготовка на любом уровне, общее, социальное или гражданское образование, а также профсоюзная учеба (§ 2). Одним из важнейших моментов при решении вопроса о предоставлении оплачиваемого учебного отпуска является его финансирование, которому посвящен специальный раздел IV Рекомендации № 148: участия в финансировании мероприятий по предоставлению оплачиваемых учебных отпусков можно ожидать (по терминологии Рекомендации) от всех субъектов, так или иначе задействованных на национальном уровне в процессе профессионального обучения, т.е. от работодателей как таковых, от организаций работодателей и работников и, естественно, от государства в лице соответствующих государственных органов (§ 12). Условия предоставления отпусков должны учитывать существующие виды программ подготовки и потребности работников и их организаций, потребности предприятий, а также общественные интересы (п. 1 § 17), а пособия, выплачиваемые работникам в период отпуска, должны поддерживать уровень заработка работника, а также учитывать дополнительные траты, связанные с образованием или подготовкой (§ 20).

Институт профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по ТК РФ с учетом состояния трудового законодательства современной теории трудового права находится в стадии становления. Достаточно сказать, что сегодня на законодательном уровне отсутствует комплексный рамочный акт, регулирующий профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Отдельные вопросы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения, реализации дополнительных мер по подготовке государственных служащих, переподготовки военнослужащих, подготовки управленческих кадров регулируются в основном подзаконными нормативными актами, а также отдельными положениями специальных законодательных актов. Между тем в период существования СССР была выработана концепция непрерывного образования, которая нашла отражение в Типовом положении о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства, которое было утверждено совместным Постановлением ГКТ СССР, Госкомобразования СССР и Секретариата ВЦСПС от 15 июня 1988 г. № 3669/92-14-147/20/18-22. В 1993 г. Правительством РФ были одобрены Основные направления подготовки кадров для рыночной экономики, где особый акцент был сделан на непрерывность повышения профессионального уровня специалистов и руководителей организаций. Государственной Думой РФ 12 июля 2001 г. был принят и Советом Федерации РФ 20 июля 2001 г. одобрен ФЗ «О дополнительном

образовании», который мог бы восполнить ряд пробелов в правовом регулировании системы непрерывного профессионального обучения. Однако Закон был отклонен Президентом РФ, в настоящее время обсуждается законопроект о внесении изменений в Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» и Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском образовании» в части дополнительного профессионального образования. Законопроект предусматривает, что осуществлять общественно-профессиональную аккредитацию образовательных программ (в первую очередь дополнительного образования) будут специализированные организации, создаваемые по инициативе работодателей.

Заслуживает внимания опыт ряда государств по принятию общих рамочных законов о профессиональном обучении, которыми регламентируется общий порядок профессионального обучения во всех отраслях производства, а также в непромышленной сфере. Во Франции - это специальные ст. 900-1-922-2 Кодекса о труде, в Великобритании - Законы о профессиональном обучении в промышленности 1982 и 1986 гг., в Швейцарии - Закон о профессиональном обучении 1978 г., Ордонансы о принятии специальных мер в области повышения профессиональной квалификации 1990 и 1999 гг. и др. Многие из названных законов определяют основные организационно-правовые формы профессионального обучения. Так, в Германии Закон о профессиональном образовании 1969 г. вводит общее понятие «профессиональное образование», которое включает в себя следующие стадии приобретения профессиональных знаний и навыков: 1) первоначальное обучение профессии; 2) повышение квалификации по данной профессии; 3) профессиональное переобучение. Каждая из названных форм профессионального обучения может происходить как в профессиональных учебных заведениях, так и на предприятиях. В нормативных актах прослеживается идея непрерывного профессионального образования.

Подведем итоги.

1. Для нас очевидна необходимость создания общенациональной системы развития людских ресурсов и подготовки кадров на основе правового механизма социального партнерства государства, работодателей, работников. В этой системе должны быть скоординированы государственные стандарты базового образования и профессиональной подготовки, переобучения, с одной стороны, и формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации на производстве - с другой. В последнем случае система производственного обучения, профессиональной подготовки должна охватываться всеми уровнями правового регулирования трудовых отношений (нормативным, коллективно-договорным, локальным и индивидуально-договорным).

2. Институт профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации регулирует:

1) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников в организации; 2) отношения по обеспечению гарантий прав работника по профессиональной подготовке и переподготовке и повышению квалификации по направлению работодателя в организациях образования.

Основанием возникновения названных правоотношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации служит самостоятельный вид договоров о труде - договор профессионального обучения, разновидностью которого является ученический договор. В этой связи юридические конструкции заключения

трудового договора (письменная форма), содержание (необходимые и факультативные условия), изменения и прекращения применимы и к договорам профессионального обучения с учетом особенностей, продиктованных предметом договора и предусмотренных ТК РФ.

Новый этап в развитии законодательства о профессиональном обучении предполагает усиление образовательных элементов в содержании коллективных договоров (соглашений), индивидуальных трудовых договоров. Конкретизация, непосредственная реализация условий коллективного договора, трудового договора о профессиональном обучении осуществляются путем заключения договоров о профессиональном обучении. Это также свидетельствует о взаимосвязи трудового договора и договора на профессиональное обучение, не отрицая самостоятельности и самодостаточности последнего.

3. К принципам института профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации следует отнести: 1) добровольность и взаимную заинтересованность сторон в подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников, договорный характер определения ее условий; 2) социальное партнерство как способ реализации права работника на профессиональное обучение; 3) гарантированность обеспечения необходимых условий для совмещения работы с обучением.

---

### 23.3. Профессиональные и образовательные стандарты: сравнительно-правовой анализ

Ранее мы уже писали об органической взаимосвязи права на образование и права на профессиональное обучение. В Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г. (утв. Приказом Минобразования РФ от 11 февраля 2002 г. № 393) предусмотрено решение проблем профессионального образования путем разработки образовательных стандартов, согласующихся с современными квалификационными требованиями (профессиональными стандартами), формирования заказа на подготовку специалистов, контрактной подготовки кадров и проведения кадровой политики с участием социальных партнеров. В этой связи рассмотрим самый важный, на наш взгляд, вопрос о правовом обеспечении корреляции образовательных и профессиональных стандартов.

Под образовательным стандартом следует понимать федеральные государственные образовательные стандарты. В соответствии с Законом об образовании (ст. 7) в Российской Федерации устанавливаются федеральные государственные образовательные стандарты, представляющие собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию. Соблюдение этих стандартов является основанием государственной аккредитации профессионального учебного заведения и соответственно права выдавать диплом государственного образца. Для нас очевидна необходимость создания общенациональной системы развития людских ресурсов и подготовки кадров. В этой системе должны быть скоординированы государственные стандарты базового образования и профессионального образования и обучения, с одной стороны, и формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации на производстве - с другой. В последнем случае система производственного обучения, профессиональной подготовки должна охватываться всеми уровнями правового регулирования трудовых отношений (нормативным, коллективно-договорным, локальным и индивидуально-договорным). Новый этап в развитии законодательства о профессиональном обучении предполагает усиление образовательных элементов в содержании коллективных договоров (соглашений), индивидуальных трудовых договоров.

В свою очередь профессиональный стандарт - это нормативный документ, который устанавливает минимально необходимые требования к профессиональному уровню работников с учетом обеспечения качества и производительности выполняемых работ в определенной отрасли. Он включает в себя наименование должностей и соответствующие им квалификации и образовательные уровни, перечень должностных обязанностей, рассматриваемых с точки зрения навыков, знаний и умений. В настоящее время таким профессиональным стандартом являются Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Министерством труда, и ЕТКС (Единый квалификационный справочник работ и профессий рабочих). Согласно ТК РФ эти справочники должны утверждаться Правительством РФ. По общему правилу они носят рекомендательный характер, обязательны только в случаях, если в соответствии с федеральным законом по определенным должностям, профессиям и специальностям предоставляются компенсации и льготы. Сложившуюся ситуацию с правовым обеспечением профессиональных стандартов вряд ли можно признать приемлемой в современных условиях. Во-первых, отсутствует необходимая координация между образовательными и профессиональными стандартами. К примеру, речь может идти о бакалаврах, различных дополнительных системах профессионального обучения, которые не находят отражения в действующих профессиональных стандартах. Во-вторых, содержание профессиональных стандартов не отражает обновленных требований к профессиям и специальностям. В-третьих, юридическая сила профессиональных стандартов вызывает немало вопросов. Не претендуя на разрешение этой проблемы, позволим себе высказать ряд предложений, касающихся направлений (путей) ее решения.

1. Профессиональный стандарт в значительной мере должен определять содержание

образовательных стандартов. Именно профессиональные стандарты создают основу для разработки образовательных стандартов, учебных модулей профессионального образования и обучения. Они должны применяться при оценке качества подготовки специалистов, совершенствования системы профессионального образования и обучения в соответствии с потребностями рынка труда и работодателей. В этой связи как образовательные, так и профессиональные стандарты целесообразно разрабатывать и принимать государству совместно с социальными партнерами (профсоюзами и союзами работодателей). На наш взгляд, это означает принятие профессиональных стандартов трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 прим. ТК РФ). Таким образом, профессиональные стандарты становятся социально-партнерскими актами (источниками трудового права). Здесь следует отметить, что участие социальных партнеров в разработке и принятии образовательных и профессиональных стандартов является довольно распространенной практикой во многих странах ЕС.

Средняя общеобразовательная школа в рыночной экономике призвана закладывать основы профессиональной подготовки, она выполняет роль предпрофессиональной стадии формирования кадрового потенциала производства.

Профессионально-квалификационные характеристики кадрового потенциала современного производства формируются уже в средней общеобразовательной школе. Именно ей отводится роль фундамента для дальнейшей профессиональной подготовки молодежи, овладения современной профессией. Современный уровень развития науки, техники, производства предъявляет высокие требования к квалификации работников. Задача формирования современной квалификации в рамках средней общеобразовательной школы представляется западным специалистам маловыполнимой. Между тем школа призвана дать основу для овладения современной рабочей профессией. Несмотря на эту общую тенденцию, многие страны сохраняют специальную подготовку учеников школ либо к производственному ученичеству, либо дают первоначальную профессиональную подготовку. В последнем случае одновременно с аттестатом выдаются и свидетельства о профессиональной подготовке. Так, на долю выпускников профессиональных отделений школ в США и Японии приходится примерно около 30% нанятой на работу молодежи, что сопоставимо с ролью высших учебных заведений в обеспечении рынка новой рабочей силой. Во Франции единым типом средней общеобразовательной школы является колледж (10 лет обучения). В последние два года осуществляется деление на классический и предпрофессиональный профили, где начинают действовать механизмы социально-профессионального отбора. Окончившие секцию профессиональной подготовки могут продолжить учебу только в средних профессиональных учебных заведениях.

Профессиональная подготовка как рабочих кадров, так и специалистов в профессиональных учебных заведениях и на производстве (ученичество) в современных условиях характеризуется интеграцией потенциалов сфер образования и производства. Модернизация программ профессионального обучения ориентирована на поиск форм, при которых максимально используется потенциал учебных заведений, но и само производство активно включается в процесс обучения. В результате этих поисков получили развитие комбинированное производственно-вузовское обучение. Оно носит самые различные названия: «кооперированное», или «альтернативное», обучение,

«сэндвичкурсы», «курсы слоеного пирога» и т.д. Речь идет о различных типах чередования теоретического обучения и труда. Например, в учебных заведениях по подготовке узкоспециализированных категорий инженеров-технологов используются следующие схемы обучения, называемые в Великобритании «сэндвич-курсами»: 1) год работы - три года учебы - год работы; 2) два года учебы в колледже - год работы - год учебы; 3) чередование циклов «учеба - работа» по 6 месяцев.

2. Профессиональный стандарт как результат социального партнерства. Организация профессиональной подготовки и источники финансирования строятся на началах социального партнерства. Яркий тому пример - немецкая модель дуальной системы профессиональной подготовки. Эта модель включает практическое обучение на производстве в системе ученичества и теоретическую подготовку в государственной профессиональной школе. Эта система стала результатом поиска объединения интересов всех заинтересованных сторон учебного процесса: учащихся, работодателей, государства. Основные издержки на профессиональную подготовку на производстве несут работодатели. Большая часть этих средств идет на выплату стипендий ученикам, остальная - на организацию профессионального производственного обучения. Размеры стипендий учащимся устанавливаются при заключении тарифных соглашений между предпринимателями и профсоюзами и фиксируются в коллективных договорах. Модель объединенного производственного обучения (ученичества) в США предусматривает участие в ее финансировании самих учащихся. Прежде всего учащиеся и окончившие ранее курс обучения квалифицированные рабочие полностью оплачивают обучение за счет своей почасовой заработной платы посредством специальных отчислений в фонды производственного обучения, создаваемые на партнерских началах предпринимателями и работниками под эгидой профсоюзов, и местные объединенные комитеты ученичества. Кроме того, в ряде промышленно развитых стран повышение эффективности государственных центров профподготовки решается, в частности, путем стимулирования конкуренции между ними и частными учебными заведениями. В некоторых странах проводятся эксперименты, направленные на приватизацию государственных организаций профессиональной подготовки, а также на их объединения в корпорации. Так, в Швеции Агентство, ответственное за профессиональную подготовку в системе рынка труда, прошло несколько стадий реорганизации, цель которых - превратить централизованное агентство, находящееся на государственном финансировании, в децентрализованное корпоративное предприятие, основанное на принципах самофинансирования. В 1993 г. было учреждено единое подведомственное государству корпоративное предприятие, находящееся на самофинансировании. Между тем во многих странах государство сохраняет за собой общее руководство и координацию деятельности государственных и частных школ, центров подготовки кадров, а также осуществляет подготовку кадров на государственном уровне (Германия, Италия, Испания, Индонезия и др.). Чаще всего эту сферу курируют министерства труда.

Таким образом, профессиональное образование и обучение являются сферой деятельности социальных партнеров. В большинстве стран организации работодателей и профсоюзы активно участвуют в системе производственного обучения. Создаются совместные органы, в рамках которых государство, профсоюзы и ассоциации работодателей сотрудничают по вопросам планирования, финансирования и организации профессионального обучения. Подобные структуры образуются и на

уровне отраслей.

В России правовой механизм социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения находится в стадии становления. Действующий ТК РФ устанавливает, что коллективные договоры и соглашения могут включать обязательства сторон по переобучению работников, обеспечению гарантиями и льготами работников, совмещающих работу с обучением (ст. 41 ТК РФ). В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008-2010 гг. предусматривается, что Стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения проведение в предстоящий период социально-экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, расширение возможностей профессионального и карьерного роста работников. Не только на федеральном, но и на уровне субъектов Федерации, муниципальных образований необходимо участие социальных партнеров при решении вопросов правового регулирования в сфере профессионального обучения.

3. Профессиональный стандарт РФ должен учитывать концепцию непрерывного «пожизненного обучения» работника как с отрывом от производства, так и на рабочем месте. Международный опыт свидетельствует, что концепция пожизненного образования, широко вошедшая в практику развития кадров в 70-е годы прошлого столетия, окончательно превратилась в его основу в 80-е и 90-е годы. Сегодня в каждой развитой стране создана и постоянно совершенствуется модель «пожизненного» развития творческого потенциала национальных трудовых ресурсов. Эта политика возведена в ранг государственной, и подготовка необходимых кадров стала общим делом образовательных учреждений, работодателей и государства. Именно в таком ключе следует рассматривать право работника на профессиональное обучение как субъективное право работника, которому корреспондирует обязанность государства и работодателя. Это особенно ярко проявилось в законодательстве Франции. Любой сотрудник, проработавший в фирме более двух лет, имеет право потребовать направления его на обучение продолжительностью от года до трех лет, причем финансирование обучения будет осуществляться за счет специального фонда. Этот фонд финансирования профессионального образования основан на обязательных отчислениях предприятий в размере от 0,25 до 1,5% от фонда заработной платы. В Кодексе труда Франции предусмотрен специальный отпуск для переобучения, призванный обеспечить любому работнику на каждом этапе его трудовой деятельности возможность приобретения новой специальности, учитывающей требования развивающегося производства. Этот отпуск, как правило, оплачиваемый или частично оплачиваемый, реализуется работником по собственной инициативе в индивидуальном порядке. Французские юристы подчеркивают, что такого рода отпуск вводит в законодательство совершенно новое для наемных работников правомочие, которому соответствуют конкретные обязанности, возложенные на работодателя.

В Испании система непрерывного профессионального обучения находится в ведении государства и социальных партнеров. Эта система включает Трехсторонний фонд по обучению и занятости, учрежденный социальными партнерами (государство, профсоюзы и союзы работодателей). Средства, необходимые для деятельности этого фонда, отчисляют работодатели (0,6% от фонда оплаты труда) и сами работники (0,1%). В рамках этой системы, начиная с 1993 г. заключаются трехсторонние соглашения по непрерывному профессиональному обучению между организациями



работодателей, профсоюзами и правительством. Эти соглашения содержат гарантии признания важности для социальных партнеров развития непрерывного обучения и включения вопросов непрерывного обучения в отраслевые коллективные договоры.

Во многих государствах Европы возрастает роль государства в обеспечении профессионального образования не только в форме организации и финансирования государственной системы профессионального образования, но и в порядке косвенного стимулирования работников и работодателей, обеспечивающих профессиональное обучение работников: образовательные ваучеры, гранты, льготные кредиты работникам и работодателям, целевые счета, льготное налогообложение доходов и др. Так, в Японии используются разнообразные программы государственных субсидий работодателям на проведение профессиональной подготовки персонала.

Государственная помощь распространяется на сектор среднего и малого бизнеса, т.е. на предприятия с числом занятых менее 300 человек. В Нидерландах реализуется проект индивидуальных счетов на профессиональное обучение. Этот счет пополняется работодателем и вкладами самого работника и может быть израсходован исключительно в целях повышения квалификации работника. В странах ЕС система образовательных ваучеров распространяется и на обучение работающих.

С сожалением констатируем, что ТК РФ в этой части весьма односторонне регулирует отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации работников и ограничивается указанием на право работника получить профессиональное обучение в образовательных подразделениях организации (работодателя) либо путем направления работника работодателем для получения соответствующего профессионального образования при необходимости в образовательные учреждения начального, среднего, высшего и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4. Наш национальный профессиональный стандарт следует ориентировать на динамичность и гибкость содержания профессий и специальностей. Изменения в содержании современных профессий и специальностей в ряде случаев ведут к размыванию границ между ними, расширяется перечень требований, касающихся личных умений по той или иной должности, специальности (лидерские качества и т.п.).

С начала 80-х годов во многих европейских странах разрабатывается и внедряется концепция обучения, основанного на компетенциях. С термином «профессиональная компетенция (компетентность)» связывается довольно емкое понятие, которое включает не только профессиональные способности и умения (трудовая функция в рамках профессии, специальности, квалификации), но и способность использовать ноу-хау, принимать самостоятельные решения в новых ситуациях при решении профессиональных проблем. В настоящее время обучение, основанное на компетенциях, получило широкое распространение в странах Европейского Союза. Перенос акцентов на понятие компетенции как наиболее значимого фактора обеспечения потребностей экономики потребует переосмысления традиционных институтов профессионального обучения работника и трудового договора, причем последнего - в ключе определения трудовой функции работника.

МОТ проводит связь между непрерывным обучением, компетентностью и квалификацией. Так, непрерывное обучение охватывает всю учебную деятельность, предпринимаемую в течение всей жизни для развития компетенции и квалификации работника. МОТ разграничивает понятия «компетентность» и «квалификация».

Понятие «компетентность», по определению МОТ, охватывает знания, навыки и умения, применяемые и совершенствуемые в конкретных условиях. «Квалификация» связывается с официальным выражением профессиональных и специальных навыков работников, которые признаются на международном, национальном или отраслевом уровнях. В российской интерпретации понятие «компетентность» по объему во многом будет совпадать с понятием «деловые качества» работника. Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил, что под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, личных качеств работника (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли и др.).

5. Профессиональный стандарт РФ должен быть ориентирован на международное образовательное пространство в условиях нарастающей глобализации экономики и мобильности рабочей силы (миграционных процессов). Право на профессиональное образование «выходит за рамки» национальных систем квалификации. Речь идет об интеграции, создании международного «образовательного пространства», сопоставимости уровней образования, квалификаций, дипломов и взаимном признании государствами «квалификационных рамок». Здесь можно выделить несколько уровней: 1) акты ООН, МОТ; 2) международные региональные акты (СНГ, Совета Европы); 3) международные договоры РФ.

О международно-правовых стандартах права на профессиональное обучение, установленных МОТ, мы уже вели речь выше. В рамках ЕС в 2002 г. была принята Декларация Европейской комиссии и министров образования европейских стран по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе, положившая начало так называемому Копенгагенскому процессу. В Декларации сформулированы задачи создания единого европейского пространства в области профессионального обучения, обеспечения прозрачности квалификаций, решения проблемы признания квалификаций и др. Нельзя не упомянуть и о международных соглашениях в рамках СНГ. Ведь именно в рамках этой международной организации решение проблем формирования единого образовательного пространства не стоит откладывать «в долгий ящик», пока бывшие союзные республики не столь значительно отделились от своих общих корней организации профессионального образования в СССР. Речь идет о соглашениях о сотрудничестве в области образования (15 мая 1992 г.); о сотрудничестве по формированию единого (общего) образовательного пространства СНГ (17 января 1997 г.); о взаимном признании и эквивалентности документов о среднем (общем) образовании, начальном профессиональном и среднем профессиональном образовании (15 сентября 2004 г.). Решением Совета глав правительств СНГ была утверждена Концепция развития образования взрослых в государствах СНГ (25 мая 2006 г.). Концепция предполагает по крайней мере два основных этапа реализации. Во-первых, это гармонизация национальных законодательств государств СНГ в области образования. Во-вторых, необходимо развитие организационно-управленческих механизмов межгосударственного сотрудничества в сфере образования, обеспечения непрерывности профессионального образования, признания квалификаций. В целях создания единого образовательного

пространства в рамках Содружества Независимых Государств в качестве одного из необходимых мероприятий рассматривается также разработка и принятие модельного Образовательного кодекса государств - участников СНГ (п. 1.1 разд. 7

Межгосударственной программы реализации Концепции формирования единого (общего) образовательного пространства СНГ). Проект Концепции модельного Образовательного кодекса для государств - участников СНГ был разработан в 1998 г. и с учетом внесенных изменений снова одобрен в 2000 г. Одной из задач, решаемых в ходе работы над Кодексом, должно стать установление единых (общих) основных положений в законодательстве в области образования, обеспечивающих академическую и профессиональную мобильность граждан в государствах - участниках СНГ (абз. 5 разд. 2 проекта Концепции). При этом сам модельный Образовательный кодекс определяется как законодательный акт, содержащий в систематическом изложении нормы права, относящиеся к области образования, и являющийся единым (общим) для государств - участников СНГ, и носит рекомендательный характер (абз. 1 разд. 3 проекта Концепции). Однако сам Кодекс на международном уровне до сих пор не принят.

Подведем итоги.

Профессиональный стандарт - это нормативный документ, который устанавливает минимально необходимые требования к профессиональному уровню работников с учетом обеспечения качества и производительности выполняемых работ в определенной отрасли.

Профессиональный стандарт является базовой юридической категорией института профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

Профессиональный стандарт: а) определяет содержание образовательных стандартов (стандартов профессионального образования); б) является результатом социального партнерства; в) учитывает динамичное, гибкое содержание профессий, специальностей; г) обеспечивает реализацию концепции непрерывного образования; д) ориентирован на международное образовательное пространство.