

**Л.Г. Березовская**

## **ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

Сущность права выражается в правовых принципах. В концентрированном виде они определяют основные положения, которые объединяют правовые нормы, характеризуют их нынешнее состояние, а также закономерности и направления их развития. Принципы трудового права и отдельных его институтов во многом зависят от специфики регулируемых отношений. Нельзя исключать и субъективный фактор: усмотрение законодателя, особенности государства, в котором функционирует правовая система. Поэтому изменения, происходящие в экономической, политической и социальной жизни, приводят к изменению и правовых принципов. Для трудового права характерно то, что государство отказалось от детального централизованного регулирования трудовых отношений и значительно расширило границы коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования. В связи с этим еще большее значение приобретает изучение, выявление и систематизация правовых принципов.

В современных условиях должны быть сформулированы основные идеи и начала, с учетом которых осуществляется нормотворчество, строятся договорные отношения и правоприменительная практика. Некоторые принципы уже закреплены в законодательстве Республики Беларусь. Но есть и такие, которые не получили текстуального закрепления и могут быть сформулированы исходя из смысла соответствующих правовых норм. Для выявления принципов института подготовки и повышения квалификации работников на производстве необходимо проанализировать статьи Конституции Республики Беларусь, международно-правовые нормы, ратифицированные Республикой Беларусь, КЗоТ Республики Беларусь, другие законы и подзаконные нормативные акты.

Всеобщность права на профессиональную подготовку закреплена в ст. 49 Конституции Республики Беларусь. Все граждане имеют право на образование, в том числе на доступное и бесплатное профессиональное образование. Реализация этого права обеспечивается многообразием форм профессиональной подготовки, развитием и совершенствованием системы профориентации и профотбора. Всеобщность этого права тем более важна, что его реализация является гарантией осуществления права на труд. Неотъемлемым правом любого человека признают право на профессиональное образование и международно-правовые нормы, приня-

тые ООН (ст.26 Всеобщей декларации прав и свобод человека, ст.13 Пакта об экономических, социальных и культурных правах)<sup>1</sup>.

Принцип равенства граждан при профессиональном обучении получил отражение в ст. 6 КЗоТ Республики Беларусь, запрещающей дискриминацию в трудовых отношениях в зависимости от национальности, пола, расы, языка, религиозных и политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, а также недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей. Как основополагающая идея правового регулирования в нашем государстве этот принцип закреплен в ст. 22 Конституции. Установление половозрастных ограничений при обучении отдельным профессиям не противоречит рассматриваемому принципу, так как они связаны с охраной труда определенных категорий работников и не могут рассматриваться как дискриминация. Учет общественных потребностей и способностей претендента на получение профессии не нарушает равенства, поскольку потенциальные возможности граждан одинаковы. А вот реализация предоставленного права зависит от знаний, умений, желаний, настойчивости конкретного человека.

Одной из гарантий равенства граждан при получении профессионального образования является его бесплатность (ст.49 Конституции Республики Беларусь). Закрепление этого принципа в Конституции является важным социальным завоеванием. Именно бесплатность профессионального образования создает равные стартовые возможности для всех граждан. Финансируются мероприятия по профессионально-техническому обучению из госбюджета, средств предприятий, Государственного фонда содействия занятости. Работники, проходящие профессиональное обучение на предприятии, не только не отчисляют средства из заработной платы на создание материально-технической базы обучения, оплату труда преподавателей, но и пользуются льготами, в том числе материальными, при прохождении обучения. В соответствии со ст. 187 КЗоТ, разделами 9, 11, 12 Типового положения о непрерывном обучении рабочих, Положением об условиях материального обеспечения слушателей системы повышения квалификации и переподготовки кадров и др. нормативными актами все расходы несут предприятия<sup>2</sup>.

Профессиональное обучение осуществляется на добровольной основе. Этот принцип вытекает из смысла Конституции Республики Беларусь, устанавливающей право, а не обязанность граждан на образование и выбор профессии, обучение новым профессиям и повышение квалификации в случае временной не занятости. Он базируется на ст. 26 Всеобщей декларации прав и свобод человека и ст.6 Пакта об экономических, социальных и культурных правах<sup>3</sup> и произведен от более общего

принципа свободы труда. В литературе высказывалось мнение о том, что повышение работником квалификации следует рассматривать как юридическую обязанность<sup>4</sup>, или предлагалось закрепить такую обязанность в нормативном порядке для всех работников<sup>5</sup>. Ст. 127 КЗоТ Республики Беларусь устанавливает обязанность работников повышать свою квалификацию по предложению нанимателя и за его счет. Однако такое положение не противоречит принципу добровольности профессионального обучения по следующим причинам: обязанность работников повышать свою квалификацию, закрепленная в ст.127 КЗоТ, носит общий характер; формы и виды повышения квалификации не конкретизированы; периодичность ее повышения не установлена. Законодательство позволяет работнику свободно выбирать форму ее реализации (например, в форме самообразования, которая не регулируется нормами права). Конкретная обязанность повышения квалификации в системе производственно-технического обслуживания возникает в силу договора (трудового, о повышении квалификации) или прямого предписания правовой нормы в отношении конкретной категории работников (работа которых, например, связана с повышенными требованиями к технике безопасности). Для остальных работников это скорее правомочие или моральная обязанность<sup>6</sup>. Не случайно, думается, в ст. 127 КЗоТ Республики Беларусь говорится о предложении нанимателя повышать квалификацию, а не о требовании. Кроме того, согласно сложившейся судебной практике, уволить за отказ от повышения квалификации по п.3 ст. 33 КЗоТ Республики Беларусь можно только тех работников, которым прямо предписывается повышать квалификацию и сдавать экзамены в рамках рабочего времени, если это является обязательным условием допуска к работе<sup>7</sup>. Другие работники могут быть уволены лишь по п.2 ст. 33 КЗоТ, если вследствие недостаточной квалификации не могут надлежащим образом исполнять свои трудовые обязанности, и этот факт будет доказан нанимателем. Следовательно, профессиональное обучение строится на принципе добровольности.

Важным принципом правового регулирования является обязательность вступления нанимателя в отношения по подготовке и повышению квалификации работников. В п. 16 Типовых правил внутреннего трудового распорядка на нанимателя возложена обязанность обеспечивать повышение квалификации работников<sup>8</sup>. Эта обязанность носит правовой характер, подтверждается содержанием других норм трудового права и подкреплена ответственностью нанимателя в случае ее невыполнения. Так, в п. 3 ст. 14 Закона о занятости населения Республики Беларусь установлено, что если в течение двух лет, предшествовавших высвобождению, работник (за исключением занятых на неквалифицированных работах, а также лиц, достигших возраста: женщины – 45 лет, мужчины – 50 лет) по последнему месту

работы не прошел профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки, средства на его обучение взыскиваются государственной службой занятости с предприятия (учреждения, организации), с которого он высвобожден<sup>9</sup>. Наниматели обязаны заботиться о профессиональной подготовке и переподготовке инвалидов, получивших инвалидность в результате трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве, и создать для них рабочие места, так как в случае их увольнения должны будут выплатить штраф в размере двадцатикратного среднемесячного заработка данного работника в Государственный фонд содействия занятости (ст. 21 Закона о занятости населения Республики Беларусь).

В рассмотренном нами принципе института подготовки и повышения квалификации кадров на производстве конкретизирован отраслевой принцип трудового права, сформулированный С.П. Мавриным — принцип содействия всестороннему развитию личности работника<sup>10</sup>. Часть заботы о человеке труда государство возлагает на нанимателя. Однако очевидно, что в нынешней и без того сложной экономической ситуации решить все проблемы профессиональной подготовки на производстве только за счет нанимателя невозможно. Поэтому данный принцип должен сочетаться с материальным стимулированием тех предприятий, которые создают учебную базу, совершенствуют формы подготовки и повышения квалификации, заботятся о совершенствовании профессионального мастерства своих работников. На достижение указанной цели направлены последние изменения, внесенные в Закон о занятости населения Республики Беларусь.

Нормы о подготовке, переподготовке и повышении квалификации пронизаны идеей непрерывности профессионального образования. Это подтверждается действующей системой профессионально-технического обучения, устанавливающей многообразие форм и видов реализации права на профессиональное образование, позволяющей как расширять профессиональные возможности каждого работника, так и повышать и углублять профессиональное мастерство. Принцип непрерывности профессионального обучения имеет под собой реальную экономическую основу, является потребностью и закономерностью в современных условиях. Требование непрерывного совершенствования квалификации диктуется постоянно возрастающим уровнем техники и технологии. Для стабильного развития и прогресса в экономике требуется определенный качественный состав рабочей силы, соответствие ее профессиональной структуры меняющемуся материально-техническому базису производства. Поэтому совершенствование подготовки и повышения квалификации на производстве в соответствии с Типовым положением о непрерывном профессиональном обучении рабочих связано с непрерывностью и

опережающим характером профессионального обучения, который бы учитывал перспективы развития предприятий (п. 1.1). Этими же причинами можно обосновать необходимость планового характера подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на производстве. Планирование непрерывного профессионального обучения рабочих осуществляют министерства и предприятия совместно с профессионально-техническими учебными заведениями, которые готовят для них рабочие кадры, исходя из потребностей производства и его перспективного развития (п.10.1 Типового положения). Диспропорции спроса и предложения на рынке труда ведут к росту безработицы, обостряют социальную напряженность в обществе. Грамотное планирование профессионального обучения может исключить или снизить уровень подобных негативных последствий.

Принципом института подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на производстве является сочетание государственного управления профессиональным обучением с расширением прав трудовых коллективов. Учитывая важность и сложность кадровых вопросов, государство в условиях перехода к рыночной экономике по-прежнему уделяет им значительное внимание. Управление непрерывным профессиональным обучением рабочих строится в соответствии с разделом II Типового положения. Основные функции управления возложены на Министерство труда, Министерство образования, отраслевые министерства совместно с другими центральными и местными органами управления. Министерство образования проводит единую государственную политику в области непрерывного обучения рабочих; организационно-методическое управление этой системой; намечает основные направления ее развития; разрабатывает типовые учебные планы и программы; осуществляет государственный контроль за содержанием и качеством учебного процесса во всех видах непрерывного обучения. Министерство труда определяет единые квалификационные требования к рабочим и ведет работу по постоянному совершенствованию непрерывного профессионального обучения. Министерства осуществляют управление в соответствующих отраслях хозяйства и на предприятиях с учетом положения на рынке труда; создают отраслевые системы непрерывного обучения рабочих; осуществляют меры по методическому и кадровому обеспечению и укреплению учебно-методической базы непрерывного обучения рабочих; обеспечивают соответствие содержания обучения требованиям научно-технического и социально-экономического развития отрасли. Однако государственное управление профессиональным обучением на производстве не умаляет значения и роли трудовых коллективов в решении соответствующих вопросов. В соответствии со ст. 6 Закона Республики Беларусь «О коллективных договорах и соглашениях» от 24 ноября 1992 г.<sup>11</sup>, коллективный договор может содержать по-

ложения о подготовке, переподготовке, повышении квалификации работников. В коллективном договоре можно исходя из реальных возможностей материального, производственного и финансового положения предприятия, перспектив его развития решить многие вопросы занятости работников: создать материально-техническую базу для профессионального обучения на производстве; развивать различные виды профессионального обучения; устанавливать более льготные трудовые и социально-экономические условия для работников, обучающихся без отрыва от производства.

Помимо коллективно-договорного регулирования учебно-трудовых отношений значительно повышается роль индивидуальных договоров о труде. Нормативной базой для подобного вывода является ст. 3 КЗоТ Республики Беларусь. В этих условиях следует обратить внимание на принцип обязательности условий учебно-трудовых договоров для их сторон<sup>12</sup>. Работник и наниматель могут путем заключения индивидуальных договоров устанавливать взаимные права и обязанности при подготовке и повышении квалификации на производстве, конкретизировать слишком общие статьи КЗоТ Республики Беларусь по вопросам профессионального обучения. В договорной практике стороны должны исходить из принципа дозволенности и принципа материального и морального стимулирования лиц, проходящих профессиональное обучение. Этот принцип основан на положениях ст.ст. 188-191 КЗоТ Республики Беларусь, обязывающих нанимателя создавать работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве, необходимые условия для совмещения работы с обучением, поощрять их, предоставлять по окончании профессионального обучения и присвоения квалификационного разряда, класса, категории работу в соответствии с договором на обучение. Несмотря на определенные недостатки указанных статей КЗоТ, в них нашла отражение воля законодателя на установление льгот и преимуществ для работников, совмещающих работу с обучением. Конкретизировать эти нормы может индивидуальный договор (ученический, о повышении квалификации). При заключении подобных договоров должны учитываться все принципы института подготовки и повышения квалификации работников на производстве. Это приведет к наиболее рациональному сочетанию интересов государства, работодателей и работников при возникновении и функционировании учебно-трудовых отношений.

---

<sup>1</sup> Права человека: Основные международные документы. М., 1989. С. 27, 140-141.

<sup>2</sup> Типовое положение о непрерывном профессиональном обучении рабочих: Приказ-постановление Министерства образования и науки и Министерства труда Республики Бела-

---

реть от 2.06.1995 //Бюллетень Министерства труда Республики Беларусь. 1995. № 4; Положение об условиях материального обеспечения слушателей системы повышения квалификации и переподготовки кадров: Постановление Кабинета Министров Республики Беларусь от 30.12.1995 // Национальная экономическая газета. 1996. № 8.

<sup>3</sup> Права человека: Основные международные документы. М., 1989. С. 23, 140 - 141.

<sup>4</sup> Догадов В.М. Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план //Ученые записки ЛГУ. Сер. юрид., вып. 4. 1953. № 151. С. 84.

<sup>5</sup> Головина С.Ю. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации руководящих кадров производственных предприятий и объединений: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Свердловск, 1985. С.4; Орловский Ю.П. О повышении эффективности правового регулирования труда // Советское государство и право. 1987. № 2. С. 35.

<sup>6</sup> Артемова В.Н. Основания возникновения правоотношений по повышению квалификации // Правоведение. 1969. №6. С.121; Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Изд-во Казанского ун-та, 1984. С.99.

<sup>7</sup> П.30 Постановления Пленума Верховного суда Республики Беларусь от 17 июня 1994 г. «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» // Судовы веснік. 1994, № 3.

<sup>8</sup> Типовые правила внутреннего трудового распорядка: Постановление Госкомтруда Республики Беларусь от 19 мая 1994 г. // Национальная экономическая газета. 1994. № 28.

<sup>9</sup> Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. 1992. № 32. Ст.515.

<sup>10</sup> Курс российского трудового права. В 3т.: Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С.241.

<sup>11</sup> Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. 1992. № 32. Ст.515.

<sup>12</sup> Курс российского трудового права. В 3т.: Т.1: Общая часть /Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С.244.