

по подведомственности в комиссию по делам несовершеннолетних или суд.

С учетом того, что КоАП и ПИКоАП установили принципы административной ответственности, они должны неукоснительно соблюдаться органами административной юрисдикции.

Подводя итог вышеизложенного, можно сделать следующие выводы:

при привлечении виновного субъекта к административной ответственности должен соблюдаться ряд процессуальных прав и значимую роль в законности применения административных взысканий в отношении несовершеннолетних имеют принципы административно-деликтного законодательства;

недопустимо привлечение к административной ответственности по ст. 10.3 ПИКоАП лиц, не достигших совершеннолетия, за исключением правонарушений, совершенных несовершеннолетними иностранными гражданами и лицами без гражданства, постоянно не проживающими в Республике Беларусь. Для реализации данной позиции необходимо внести изменения в ст. 10.3 ПИКоАП.

Библиографический список

1. Василевич, Г.А. Конституционные принципы демократического развития белорусского государства // Конституционное правосудие. Ереван. 2004. Выпуск 2(24). С. 150-167.
2. Салищева, Н.Г. Гражданин и административная юрисдикция в СССР / Н.Г.Салищева. – М.: Юрид. лит., 1970. – 164 с.
3. Василевич, С.Г. Административно-правовые нормы и принципы как основа применения штрафов и конфискации / С.Г. Василевич. Минск: Амалфея, 2009. – 100 с.
4. Административно-деликтное право: учеб.пособие / Г.А. Василевич, С.Г. Василевич, С.В. Добрян. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2013. – 648 с.

***Карпович Анастасия Григорьевна* ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ И ЕГО МЕСТО В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

Младший научный сотрудник отдела исследований в области гражданского, экологического и социального права Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, магистр юридических наук,
г. Минск, Республика Беларусь, karpovich-nastasia@mail.ru

Происходящие в настоящее время изменения в социальной и экономической сферах не обошли стороной отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работни-

ков. В зарубежных странах за последние двадцать лет изменились принципиальные подходы к профессиональной подготовке работников. Для рыночной экономики имеет ценность подготовленный работник (то есть работник нового типа), способный оперативно адаптироваться к возрастающим потребностям нанимателя, в том числе обладать способностями в короткие сроки осваивать новейшие технологии, продукцию, быть готовым к выполнению новых работ и услуг, овладению смежными профессиями, новыми рабочими местами.

Одним из ключевых и принципиальных моментов остается, провозглашенный в Конвенции Международной организации труда № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» от 23 июня 1975 г. и Рекомендации МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» от 17 июня 2004 г. принцип «непрерывного профессионального обучения трудящихся». В настоящее время право трудящихся на профессиональное образование относится к международным правовым стандартам.

Участники симпозиума Франция/МОТ «Динамика перемен и защита трудящихся», состоявшегося в Лионе еще раз обратили внимание на необходимость пожизненной учебы для трудящихся, которые заботятся о своей безопасности, работодателей, которые беспокоятся о производстве, и государства, которое охраняет будущее своих граждан» [1].

Образование имеет особое значение для жизни общества, оно служит важнейшей предпосылкой его политического, экономического, социального и духовного развития. В частности, данное право получило свое закрепление в ч. 1 ст. 26 Всеобщей декларации прав человека от 10 декабря 1948 г., ч. 1 ст. 13 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., ст. 2 Протокола № 1 к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод от 20 марта 1952 г. [2], ст. 14 Хартии Европейского союза об основных правах от 7 декабря 2000 г. [3].

С одной стороны, в международных документах право на образование признается естественным и неотъемлемым правом в силу самого факта рождения человека. В силу чего государство обязано создавать необходимые условия для его реализации. Одновременно данное право относится к группе социально-экономических и культурных прав, поскольку, реализуя его, человек получает должность (профессию), дополнительные профессиональные навыки и умения, позволяющие ему обеспечивать на необходимом уровне социально-экономическую сторону своей жизни. В то же время, во многих международных актах под-

черкивается, что право на образование должно реализовываться гражданами не на всю жизнь, а в течение всей жизни. Таким образом, право на образование является достаточно емким по своему содержанию и по своей юридической природе.

Отметим, что первоначально образование рассматривалось в сугубо «прикладном» аспекте – в качестве необходимой предпосылки для подготовки человека к производительному труду. Первые научные исследования о правовом характере и содержании права на образование были проведены представителями науки трудового права (Ю.П. Орловским, А.С. Пашковым, К.П. Уржинским и др.) [4, с. 32].

Право на образование является неотъемлемым элементом устоявшейся системы основных прав и свобод. Как правило, оно носит пограничный характер и может быть отнесено к различным группам прав и свобод; данное право бесспорно относится к конституционным правам. Так в ст. 49 Конституции Республики Беларусь гарантировано право каждого на образование. Однако гарантированность того или иного права в Конституции означает обязанность государства создать определенную систему гарантий – особых правовых условий и средств, обеспечивающих эффективную реализацию данного права его обладателями [5, с. 1]. При этом следует согласиться с Ю.П. Орловским, который указывал, что конституционное право на образование – это сумма отдельных возможностей постоянно совершенствовать знания во всех существующих формах обучения [6, с. 14].

Следует отметить, что право на образование выступает в качестве своего рода предпосылки для реализации предусмотренных в Конституции прав, в том числе права на труд. При этом принимая во внимание одно из основных прав работников, предусмотренных в ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), право на труд, являясь наиболее достойным способом самоутверждения человека, включает в себя право на получение работы по специальности, совершенствование своей квалификации и продвижения по карьерной лестнице. При этом право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, является составной частью как образования, так и трудовой деятельности, что, в свою очередь, обуславливает необходимость обращения к исследованию «права на образование» в контексте реализации профессионального обучения.

Содержание конституционного права на образование и права на труд, как было отмечено Ю.П. Орловским, имеет тесную связь [7, с. 12]. Такая связь в годы плановой экономики выражалась в том, что государство, являясь фактически единственным нанимателем, нуждалось в ква-

лифицированной рабочей силе, в силу чего вся система образования была организована для удовлетворения кадровых потребностей производственной сферы.

В условиях становления рыночной экономики связь права на образование и права на труд приобрела новое значение. Так, по мнению Е.Р. Брюхиной пересечение таких прав становится возможным только тогда, когда совпадают экономические интересы работника и работодателя, связанные с наличием или с получением в будущем определенной профессии, специальности, должности, а также повышением квалификации. В остальных случаях связь практически распадается [4, с. 36]. С таким утверждением сложно согласиться, в силу того, что вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, имеют двусторонний характер правового регулирования, в отношении как безработных, так и работников, что подтверждается нормами постановления Совета Министров Республики Беларусь от 12 октября 2006 г. № 1334 «Об утверждении положения о порядке организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации безработных и иных категорий граждан и освоения ими содержания образовательной программы обучающихся курсов по направлению органов по труду, занятости и социальной защите» а также ст. 220-1 ТК. В первом случае, рассматриваемая связь обосновывается целевым характером такого образования, а именно тем, что оно способствует получению гражданами знаний необходимых для будущего трудоустройства, а, следовательно, реализации права на труд. При этом использование в первом случае конструкции «экономические интересы работника и работодателя» является неверным ввиду отсутствия соответствующего статуса у сторон. С нашей точки зрения, для обеспечения единства двух сфер правового регулирования мы должны говорить о совпадении экономических интересов трудящихся и государства.

Таким образом, правовая регламентация права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации осуществляется дифференцированно, в отношении безработных и граждан, состоящих в трудовых отношениях. В первом случае, правовые нормы направлены на содействие занятости, повышение конкурентоспособности граждан на рынке труда, во втором, на сохранение занятости и предоставление работникам больше возможностей для реализации себя в профессиональной сфере.

Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников носит охранительный и стимулирующий характер. Например, охранительный характер прояв-

ляется в трудовых отношениях с участием несовершеннолетних. Так, одним из условий заключения трудового договора с работником в возрасте от 14 до 16 лет, является условие о том, что работа не будет препятствовать получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования. Для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени. Что касается стимулирующего характера, то он, в первую очередь, касается предоставления работникам, которые были направлены нанимателями для получения профессионально-технического образования в вечерней или заочной форме получения образования при условии успешного освоения содержания образовательных программ сокращенной продолжительности рабочей недели, предоставления на период обучения отпуска с сохранением средней заработной платы.

При этом отметим, что в отношении работников, которые работают и обучаются в дневной форме получения образования, отсутствуют специальные нормы стимулирующего характера. Такая категория работников, как и все иные работники, имеет в соответствии со ст. 190 ТК право на кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем. Однако предоставление такого отпуска ставится в зависимость от наличия согласия нанимателя, в отличие, например, от оплачиваемого отпуска, который наниматель обязан предоставлять работнику, направленному им на получение профессионально-технического образования в вечерней или заочной форме получения образования. В рассматриваемых случаях, очевидным становится вопрос о наличии достаточных оснований для дифференциации мер стимулирующего характера в отношении работников, совмещающих работу с получением образования в вечерней и дневной формах образования. Так, если мы обратимся к ст. 17 Кодекса Республики Беларусь об образовании, обе данные формы являются видом очной формы образования. При этом их различие заключается в том, что дневная форма получения образования является основным видом занятости, а вечерняя сочетается, как правило, с иным видом занятости обучающегося. Однако вопрос, что представляет собой основной вид занятости, а что есть его сочетание, остается открытым. Например, работник

может работать в вечернее (ночное) время, а в течение дня обучаться в дневной форме образования, обе формы такой занятости будут являться для него основной.

Таким образом, ввиду терминологической неопределенности, полагаем, что в законодательство о труде Республики Беларусь должны быть внесены изменения, позволяющие нанимателю самостоятельно выбирать и поддерживать на договорных началах все существующие возможности получения образования (с отрывом от работы или без отрыва от работы, внутри организации или в образовательном учреждении, в дневной или иной форме получения образования, получать определенный уровень профессионального образования повторно или впервые).

В части правовой регламентации профессиональной подготовки работников отметим, что она может осуществляться как в специальных образовательных учреждениях, так (при соблюдении определенных условий) на производстве. При этом мы можем отметить, что в ТК содержатся нормы, касающиеся правового регулирования отношений по профессиональному обучению, которые, по большей части, носят фрагментарный, бланкетный характер, лишь поверхностно затрагивая вопросы, которые в настоящее время требуют правовой регламентации. Имеющиеся нормы, в большинстве своем направлены на регулирование вопросов организации образовательного процесса и предоставления гарантий работникам, обучающимся в сторонней организации (за пределами производства). При этом ключевые вопросы, возникающие при профессиональном обучении на производстве (правовая природа заключаемого между сторонами договора, оплата труда и иные предоставляемые гарантии, исчисление стажа работы по специальности, основания прекращения таких отношений и т.д.) остаются до сих пор нерешенными.

По результатам анализа права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников были сделаны следующие выводы:

– гарантированное Конституцией Республики Беларусь право на образование получило дальнейшую детализацию в рамках трудовых отношений, посредством закрепления права работников на профессиональное обучение и возложением на нанимателей обязанностей по обеспечению подготовки, повышения квалификации, переподготовки работников в соответствии с законодательством;

– право на дополнительное образование в нормах трудового права в основном носит декларативный характер, отсылающий к нормам зако-

нодательства об образовании, что в свою очередь свидетельствует об межотраслевом характере указанного права;

– наличие проблемы равенства при осуществлении нанимателем содействия работникам в получении образования в различных его формах в зависимости от формы его получения.

Библиографический список

1. Международный обзор труда / Международное бюро труда (Женева). – Т. 141. – 2002. – № 3–4. – 162 с.

2. Протокола № 1 к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод [Электронный ресурс]: Рим, 4 ноября 1950 г. // Совет Европы. – Режим доступа: <https://www.coe.int/ru/web/portal/home>. – Дата доступа: 31.07.2019.

3. Хартии Европейского союза об основных правах [Электронный ресурс]: Страсбург, 12 декабря 2007 г. // Совет Европы. – Режим доступа: <https://www.coe.int/ru/web/portal/home>. – Дата доступа: 31.07.2019.

4. Брюхина, Е.Р. Профессиональная переподготовка: правовые аспекты: монография / Е.Р. Брюхина. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2017. – 169 с.

5. Дробыш, О.В. Гарантии реализации конституционного права на высшее образование в Республике Беларусь: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / О.В. Дробыш; Белорусский государственный университет. – Минск, 2018. – 22 с.

6. Орловский, Ю.П. Конституционные гарантии права на образование в СССР / Ю.П. Орловский. – М.: Наука, 1986. – 176 с.

7. Орловский, Ю.П. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров / Ю.П. Орловский. – М.: Юридическая литература, 1989. – 109 с.

Киселева Татьяна Маратовна **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВА ГРАЖДАН НА УЧАСТИЕ В КУЛЬТУРНОЙ ЖИЗНИ КАК УСЛОВИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА**

Доцент кафедры конституционного права Белорусского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент, г. Минск,
Республика Беларусь, tat-kis@yandex.by

Жизнь человека в современном государстве вне культуры невозможна, и в большинстве случаев человек самостоятельно определяет, каким образом он будет вовлекаться в культурную жизнь. Однако государство, которое стремится обеспечить каждому члену общества достойные условия для жизни и самореализации, должно принимать определенные меры, направленные на развитие и сохранение культурного наследия, обеспечения доступа к нему граждан.