



2. Фокша Л.В. Публічні фонди: поняття, ознаки та права природи / Л.В. Фокша // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. – 2014. – № 10-1. – Том 1. – С. 162–164.

3. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К.: «Укр. енцикл.», 1998 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cycolp.com.ua/content/view/1420/1/1/4/#4315>.

4. Юридичні терміни. Тлумачний словник / В.Г. Гончаренко, П.П. Андрушко, Т.П. Базова та ін.; за ред. В.Г. Гончаренка. – 2-ге вид., стереотипне. – К.: Либідь, 2004. – 320 с.

5. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін.; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трошинського, Ю.П. Сурміна. – К.: НАДУ, 2010. – 820 с.

6. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – С. 1728.

7. Івченко А.О. Тлумачний словник української мови / А.О. Івченко. – Х.: «Фоліо». – 2002 р. – С. 543.

8. Новейший философский словарь / Сост. А.А. Грицанов. – Мн.: Изд. В.М. Скаун, 1998. – 896 с.

9. Філософський енциклопедичний словник: енциклопедія / НАН України, Ін-т філософії ім. Г.С. Сковороди; голов. ред. В.І. Шинкарук. – Київ: Абрис, 2002. – 742 с.

10. Мельник А.Ф. Державне управління / А.Ф. Мельник, О.Ю. Оболенський, А.Ю. Васіна, Л.Ю. Гордієнко; За ред. А.Ф. Мельник. – К.: Знання-Прес, 2003. – 343 с.

11. Малиновський В.Я. / В.Я. Малиновський // Державне управління. – К.: Атіка, 2003. – 576 с.

12. Скаун О.Ф. Теорія держави і права О.Ф. Скаун. – Харків: Консум, 2001. – 656 с.

13. Цвік М.В. Загальна теорія держави і права. Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко, Л.Л. Богачова та ін. – Харків: Право, 2002. – 432 с.

14. Колодій А.М. Принципи права України / А.М. Колодій. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 208 с.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАТУСА РАБОТНИКОВ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ: ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Анна МИКОЛАЙЧУК,

аспирант кафедры трудового права

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Summary

This article analyzes the labor law of foreign countries concerning the legal status of the employees who combine work with study. After analyzing the laws of some foreign countries, it is concluded that one of the means of exercising the right to vocational training is the conclusion of apprenticeship contract (contract of continuous professional training, vocational training between the employee and the employer of the contract). It is proposed in more detail regulate the relations of labor apprenticeship at the legislative level, in particular in the new Labour Code of Ukraine, to provide rules that will regulate this issue. It is noted that an important condition for the reform of labor legislation of Ukraine, especially in terms of providing the right legal status of workers in general and the workers who combine work with study, in particular, now may be a foreign experience.

Key words: employee, employer, legal status and guarantee the right to work, right to education, papillary contract.

Аннотация

Статья посвящена анализу трудового законодательства зарубежных стран относительно правового обеспечения статуса работников, совмещающих работу с обучением. Проанализировав законодательство некоторых зарубежных стран, автор делает вывод, что одним из средств реализации права на профессиональное обучение является заключение ученического договора (договора непрерывной профессиональной подготовки, договора профессионального обучения между работником и работодателем). Предложено более детально урегулировать отношения трудового ученичества на законодательном уровне, в частности в новом Трудовом кодексе Украины, предусмотреть нормы, которые будут регулировать данный вопрос. Отмечено, что важным условием реформирования трудового законодательства Украины, особенно в части правового обеспечения правового статуса работников в целом и работников, которые совмещают работу с обучением, в частности, сейчас может стать зарубежный опыт.

Ключевые слова: работник, работодатель, правовой статус, гарантии, право на труд, право на образование, ученический договор.

Постановка проблемы. Современная национальная правовая система, основанная на новых идеях и ценностях, связанных с необходимостью гуманизации и демократизации общественных отношений, требует комплексного исследования особенностей правовой системы Украины, путей повышения ее эффективности и определения ее места в мировом правовом пространстве. Это, в свою очередь, обуславливает потребность в выявлении общего, особенного и единичного в национальном праве, что становится возможным посредством сравнения с законодательством зарубежных стран.

При разработке нового отечественного трудового законодательства, в частности в области правового обеспечения статуса работников, совмещающих работу с обучением, бесспорно,

необходимо использовать опыт зарубежных стран, особенно тот, который накоплен в условиях рыночной экономики, причем не только уже апробированные модели. Особенно важно учитывать тенденции, наметившиеся в развитии зарубежного законодательства, иначе Украина будет обречена на постоянное отставание от прогрессивного развития мирового сообщества.

Целью этого исследования является поиск возможных предложений по усовершенствованию правового обеспечения статуса работников, совмещающих работу с обучением, и для этого важно проанализировать опыт зарубежных стран, в которых в полной мере реализуются все принципы права человека на образование и труд.

Изложение основного материала. В противовес Украине развитые



страны мира вкладывают значительные средства в профессиональное образование и повышение квалификации кадров. Эти расходы постоянно возрастают. Вопрос профессионального роста работников имеет общегосударственный характер, поскольку высокая квалификация последних является главным инструментом для развития экономики этих государств. Круг отраслей, где профессиональные (в том числе и социально-коммуникативные) навыки, умения, способности овладевать ноу-хау играют решающую роль, постоянно расширяется и охватывает именно те сферы деятельности, которые характерны для перехода экономики в постиндустриальную фазу.

Активное участие зарубежных стран проявляется в различных программах государственного характера, целью которых является повышение квалификации всех работников. Кроме того, для работников, которые постоянно развиваются, созданы все условия для профессионального роста. К примеру, во Франции любой сотрудник, проработавший на фирме более 2-х лет, имеет право требовать направления его на обучение продолжительностью от года до трех, причем финансирование обучения будет осуществлять предприятие, при этом зарплата работнику сохраняется. Фирма не может отказать специалисту в направлении [1, с. 73]. Опыт таких стран, как Гонконг, Сингапур, Республика Корея, показывает, что ставка на инвестиции в образование и здравоохранение является наиболее эффективной стратегией экономического развития.

Как видим, наибольших успехов достигают те организации, которые систематически занимаются повышением квалификации своих сотрудников и тратят на обучение достаточно средств. Как подтверждает исторический опыт развития человечества, в мире лидируют нации не только с высокоразвитой экономикой, но и, в первую очередь, с высоким уровнем развития собственного человеческого потенциала [2]. К примеру, в США общее образование и специальная профессиональная подготовка стали главным средством формирования рабочей силы нового качества, а затраты на обучение и профессиональную подготовку – главным элементом создания человеческого капитала [3].

С целью реализации прав граждан на труд и образование, а также содействия повышению профессионального уровня работающих, трудовое законодательство зарубежных стран предусматривает широкую систему гарантий и компенсаций для граждан, совмещающих работу с обучением как непосредственно на производстве, так и в различных образовательных учреждениях.

Согласно ст. 195 ТК Кыргызской Республики [4] для работников, проходящих профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работникам, направленным на обучение работодателем в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего или среднего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения высшего учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи выпускных государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы). Гарантии и компенсации работникам, поступившим самостоятельно (без направления работодателя) и совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором (ст. 139, 140).

Согласно ст. 143 ТК гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. При обучении работника, совмещающего работу

с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только по одной из этих образовательных организаций (по выбору работника).

Работники имеют право на профессиональную подготовку, в том числе на обучение новым профессиям, специальностям, а также на повышение квалификации. Это право реализуется путем заключения дополнительного договора между работниками и работодателем (ст. 196), в частности ученического. Согласно ст. 198 ТК работодатель имеет право заключать с работником данной организации ученический договор на переобучение без отрыва от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора.

Ученический договор должен содержать: (а) наименование сторон; (б) указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; (в) обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; (г) обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; (д) срок ученичества; (е) размер оплаты в период ученичества. Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаются от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени. В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.



В Трудовом кодексе Республики Молдова [5] также предусмотрены гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, в частности:

– работникам, направленным на обучение работодателем или самостоятельно поступившим в высшие или средние специальные учебные заведения, аккредитованные согласно закону, по заочной и вечерней формам обучения и успешно обучающимся в них, работодателем устанавливается сокращенное рабочее время, предоставляются дополнительные отпуска с полным или частичным сохранением средней заработной платы и другие льготы в порядке, установленном Правительством. Работникам могут быть предусмотрены в коллективном трудовом договоре и коллективных соглашениях дополнительные льготы за счет средств предприятия (ст. 178);

– работникам, обучающимся в системе постуниверситетского образования через магистрат, докторантуру, постдокторантуру, организованные в высших учебных заведениях или организациях в области науки и инноваций, аккредитованные согласно закону, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном Правительством. Работодатель и представители работников могут предусмотреть в коллективном трудовом договоре за счет предприятия дополнительные к установленным действующим нормативным актам гарантии и компенсации (ст. 179);

– работникам, успешно обучающимся без отрыва от работы в учебных заведениях системы среднего профессионального образования независимо от их вида собственности и организационно-правовой формы, аккредитованных согласно закону, предоставляются дополнительные отпуска с частичным или полным сохранением средней заработной платы в порядке, установленном Правительством. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях системы среднего профессионального образования, не имеющих аккредитации, устанавливаются коллективным или индивидуальным трудовым договором (ст. 180);

– работникам, обучающимся в учебных заведениях системы обще-

го среднего образования (гимназии, лицеи, средняя общеобразовательная школа), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, предоставляются дополнительные отпуска с полным или частичным, в зависимости от обстоятельств, сохранением средней заработной платы, а также другие гарантии и компенсации в порядке, установленном Правительством (ст. 181).

Согласно ст. 213 ТК работодатель обязан создать необходимые условия и способствовать профессиональной и технической подготовке работников, проходящих обучение на производстве, повышающих квалификацию или обучающихся в учебных заведениях без отрыва от работы. На каждом предприятии, являющемся юридическим лицом, работодателем совместно с представителями работников ежегодно составляются и утверждаются планы профессиональной подготовки. Условия и формы профессиональной подготовки, ее продолжительность, права и обязанности сторон, а также объем финансовых средств, выделенных на эти цели (не менее 2 процентов фонда заработной платы предприятия), определяются коллективным трудовым договором или коллективным соглашением. Если инициатива прохождения работником курса профессиональной подготовки или стажировки исходит от работодателя, соответствующие расходы несет работодатель.

Работодатель вправе заключить с любым работником предприятия договор непрерывной профессиональной подготовки. Договор непрерывной профессиональной подготовки заключается в письменной форме, является дополнительным к индивидуальному трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Договор непрерывной профессиональной подготовки должен содержать: (а) фамилию и имя или наименование сторон; (б) указание на профессию, специальность, квалификацию, которую получит ученик или работник; (в) обязанности работодателя по созданию условий для обучения в соответствии с положениями договора; (г) срок договора; (д) обязанности лица пройти курс профессиональной подго-

товки и проработать в соответствии с полученной профессией, специальностью и квалификацией в течение срока, установленного договором; (е) условия оплаты труда в период ученичества или непрерывной профессиональной подготовки; (ж) условия покрытия (возмещения) понесенных сторонами (стороной) расходов в период ученичества или непрерывной профессиональной подготовки в случае освобождения работника до истечения срока, предусмотренного договором. Договор непрерывной профессиональной подготовки может содержать и иные условия, определяемые сторонами и не противоречащие действующему законодательству.

Время непрерывной профессиональной подготовки в течение недели не должно превышать продолжительности рабочего времени, установленной настоящим кодексом для работника соответствующего возраста, профессии при выполнении соответствующих работ. Работники, проходящие непрерывную профессиональную подготовку на предприятии, с письменного согласия работодателя могут быть временно освобождены от работы, предусмотренной индивидуальным трудовым договором, или могут выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени либо в гибком режиме рабочего времени. В отношении работников, проходящих непрерывную профессиональную подготовку, запрещаются: (а) тяжелые работы и работы с вредными и/или опасными условиями труда; (б) сверхурочная работа; (в) работа в ночное время; (г) откомандирование, не связанное с профессиональной подготовкой.

Условия договоров непрерывной профессиональной подготовки, противоречащие положениям действующего законодательства, условиям коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров, считаются недействительными и не могут применяться.

Согласно трудовому законодательству Чешской Республики [6] работникам, которые проходят профессиональное обучение, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, предусмотренные трудовыми кодексами, другими нормативно-правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудо-



вым договором. Работодатели вместе с представителями работников ежегодно составляют и утверждают планы профессионального обучения, условия и формы которого, его продолжительность, права и обязанности сторон, объем финансовых средств, выделенных на соответствующие цели, определяются коллективным договором или соглашением.

Договоры профессионального обучения содержат: (а) наименование сторон; (б) указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, которую сможет приобрести лицо, проходящее обучение; (в) права и обязанности работодателя, а также обучающегося лица; (г) срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения; (д) условия оплаты труда, гарантийные и компенсационные выплаты, связанные с ним, (е) ответственность сторон договора; (ж) другие условия, определенные этим соглашением и не запрещенные законодательством.

В Италии согласно Статуту прав трудящихся (ст. 10) работники, совмещающие работу с обучением, имеют право на режим работы (рабочие смены), благоприятствующий посещению занятий и подготовке к экзаменам. Им нельзя обязать работать в сверхурочное время или в выходные дни. В период экзаменов они имеют право на оплачиваемые учебные отпуска [7, с. 166].

Трудовое законодательство Республики Беларусь также определяет гарантии для лиц, совмещающих работу с обучением [8]. В частности, согласно ст. 214 для работников, успешно обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение:

– среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов, коллективным или трудовым), при получении первого высшего образования предоставляются в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 215 (сокращение рабочего времени для обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования), 216

(отпуска в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования) настоящего Кодекса и иными актами законодательства;

– среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалистов либо иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы.

Проанализировав законодательство некоторых зарубежных стран, можем сделать вывод, что одним из средств реализации права на профессиональное обучение является заключение ученического договора, либо договора непрерывной профессиональной подготовки, либо договора профессионального обучения между работником и работодателем. К сожалению, в отечественном трудовом законодательстве этот вопрос не урегулирован, хотя предусмотрена возможность организации обучения работника за счет работодателей и без отрыва от производства. Считаем, что целесообразно более детально урегулировать отношения трудового ученичества на законодательном уровне. В частности, предлагаем в новом Трудовом кодексе Украины предусмотреть нормы, которые будут регулировать вопросы, связанные с такой разновидностью договора.

Выводы. Подводя итог, стоит отметить, что важным условием реформирования трудового законодательства Украины, особенно в части правового обеспечения правового статуса работников в целом и работников, которые совмещают работу с обучением в частности, сейчас может стать зарубежный опыт. Сегодня система профессионального обучения работников должна отвечать способности и необходимости для работников обучаться в течение всей жизни как основе его непрерывного обучения. Вопрос надлежащего урегулирования профессионального обучения лиц, которые совмещают трудовую деятельность с получением

соответствующей профессии и квалификации, нуждается в более четкой и детальной регламентации.

Список использованной литературы:

1. Муравьева А.А. Трансформация системы профессионального образования и обучения / А.А. Муравьева // Труд за рубежом. – 2006. – № 3. – С. 60–77.

2. Радченко Г.А. Людський ресурс як основа добробуту держави / Г.А. Радченко // Соціум. Наука. Культура: матер. Міжнар. інтернет-конф. (лютий 2007 р.) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://intkonf.org/radchenko-g-a-lyudskiy-resurs-yak-osnova-dobrobutu-derzhavi/>.

3. Соболевская А.А. Американская модель динамики человеческого капитала / А.А. Соболевская, А.К. Попов // Труд за рубежом. – 2006. – № 1. – С. 108–125.

4. Трудовой кодекс Кыргызской Республики : утв. Законом Кыргызской Респ. от 04.08.2004 г., № 106 // Ведом. Жогорку Кенеша Кыргызской Респ. – 2006. – № 4. – Ст. 392.

5. Трудовой кодекс Республики Молдова : утв. Законом Респ. Молдова от 28.03.2003 г., №154 // Офиц. монитор Респ. Молдова. – 2003. – № 159-162.

6. Шугаев А.А. Трудовые кодексы Чешской Республики и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ / А.А. Шугаев, Д.Д. Кистерев. – М. : РИЦ ИСПИ РАН, 2010. – 344 с.

7. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право / И.Я. Киселев. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект. – 2005. – 360 с.

8. Трудовой кодекс Республики Беларусь: утв. Законом Респ. Беларусь от 26.07.1999 г., № 296-3 // Нац. реестр правительств. актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.