

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УЧЕНИЧЕСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В современном постоянно развивающемся обществе работникам необходимо постоянно совершенствовать свои знания, а также в определенных ситуациях полностью менять род деятельности. Не все знания можно получить в учебных аудиториях, поэтому возникает объективная необходимость в заключении ученического договора на производстве.

В законодательстве Беларуси отсутствует понятие ученического договора. Однако на практике отношения по обучению на производстве существуют. Лишь отдельные нормы регулируют отношения ученичества. Например вопрос о сроке обучения решается на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь и Министерства экономики Республики Беларусь от 08.08.2011 № 221/74/73/129 «Об установлении перечня профессий для подготовки рабочих и о признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства образования Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь и Министерства экономики Республики Беларусь».

Из-за неопределенности в законодательстве возникает спорный вопрос о том, какой отраслью права регулируется договор с учеником. Отношения, которые возникают на предприятиях по поводу производственного обучения трудящихся, непосредственно связаны с производительным трудом. Эти отношения складываются на основе участия граждан в производственной деятельности организаций. Из этого можно сделать вывод, что они относятся к предмету трудового права.

В советский период ученые относили профессиональное обучение, переподготовку, стажировку к области трудового права. Как правило, они аргументировали это тем, что обучение связано с трудом в определенной

организации, а также опирались на историю ремесленнической деятельности, где ученик обучался определенной профессии прямо на рабочем месте. Современные ученые-правоведы также приходят к мнению, что отношения, касающиеся обучения относятся к области трудового права [1, с. 44–45].

Также в литературе высказываются различные точки зрения по поводу природы ученического договора. Одни ученые полагают, что ученический договор является разновидностью трудового договора. Другие ученые говорят о том, что отношения, охватывающие переподготовку кадров, повышение квалификации хоть и относятся к трудовому праву, но ученический договор не является видом трудового договора. Они считают, что это отдельный вид договора с самостоятельным предметом, целью и назначением [2, с. 65–66].

Следует согласиться с А.С. Пашковым в том, что ученический договор является отдельным видом договора. Это обусловлено в первую очередь тем, что предметом ученического договора является «подготовка к профессиональному труду по определенному роду деятельности», в то время как предметом трудового договора является предоставление рабочей силы [2, с. 66].

Несмотря на то, что у ученического договора существует тесная связь с трудовым договором, он имеет свою специфику. Это специфика выражается в том, что во время производственного обучения на ученика возложена обязанность усваивать учебную программу, а не выполнять норму выработки.

Ученику выплачивается вознаграждение за обучение, но это не говорит о том, что заработная плата ученика привязана к нормам выработки. Для ученика предусмотрена гарантия выплаты минимального вознаграждения, независимо от количества выполненной работы. Это вознаграждение отличается от минимальной заработной платы для рабочих и служащих. Выплата за то, что ученик проходит обучение не является взаимной услугой для сторон договора. Такая услуга является взаимной в трудовых правоотношениях. В ученическом договоре взаимными услугами выступают, со стороны нанимателя организация обучения, со стороны ученика должное исполнение порядка и правил получения

знаний по той или иной профессии. Обязанности ученика отличаются от обязанностей работника, который уже работает в организации.

Так как целью ученического договора выступает подготовка работника к дальнейшей профессиональной деятельности и объектом является сама организация производственного обучения, то оно выступает как самостоятельное явление и не может быть дополнительным к условиям трудового договора. Вышеизложенное показывает, что учебно-трудовые отношения выступают как самостоятельные общественные отношения, требующие отдельного правового регулирования.

Отсутствие правового регулирования ученического договора на практике вызывает множество вопросов. Как правило, когда принимают на работу ученика, то с ним заключают трудовой договор. При этом не понятно, можно ли писать в договоре, что гражданин принимается на работу учеником. Поскольку в квалификационных справочниках отсутствует такой вид профессии как ученик, соответственно в договоре можно указывать только ту профессию, на которую принимается гражданин. Однако если не указывать, что на работу принят ученик, то не ясно как указывать квалификацию работника. Ведь он еще не имеет квалификации, а только будет ее получать. Также фактически не решен вопрос как оплачивать труд работника, который обучается. Если работник проходит обучение во вредных и опасных условиях труда, то не определено засчитывается ли этот период в специальный трудовой стаж работ, дающий право на дополнительные льготы.

Для сравнения следует отметить, что в ст. 198 Трудового кодекса Российской Федерации указывается на то, что работодатель имеет право заключать ученический договор. Но следует обратить внимание, что под работодателем понимается именно юридическое лицо, это говорит о том, что индивидуальные предприниматель, физическое лицо не имеют право заключать данный вид договора. Для иных видов работодателей, кроме юридических лиц, есть возможность принять на работу уже квалифицированного работника, либо отправить его учиться в специализированные учреждения образования.

Ученический договор делится на определенные виды.

1. Договор, заключаемый с лицом, которое ищет работу. С таким лицом заключается ученический договор на профессиональное обучение.

2. Договор с лицом, которое уже работает в данной организации, но желающим получить новую профессию.

Ученический договор может заключаться как на обучение с отрывом от производства, так и без отрыва. Ранее в трудовом кодексе Российской Федерации было упоминание о том, что ученический договор носит гражданско-правовой характер. На сегодняшний день ученический договор полностью регулируется трудовым законодательством.

Ученический договор является дополнением к трудовому договору. Это означает, что если работник, уже работает в данной организации и решает обучиться новой специальности, повысить квалификацию, он имеет право заключить с нанимателем так же и ученический договор параллельно с действующим трудовым договором. Ученический договор может приостанавливать действие трудового договора на время, которое указано в ученическом договоре для обучения и сдачи квалификационного экзамена. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет срок, форму ученического договора, а также его содержание.

Полагаем, что с учетом международных стандартов и зарубежного опыта в Трудовом кодексе Республики Беларусь следует предусмотреть отдельную главу, которая определяла бы понятие ученического договора, его форму, содержание, порядок заключения и прекращения, а также правовое положение ученика, его права и обязанности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Орловский, Ю.П. Трудовое право России : учебник / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – Москва : Юридическая фирма «КОНТРАКТ» : «ИИНФРА-М», 2010. – 648 с.

2. Пашков, А.С. Избранные труды по трудовому праву. – СПб. : Издательский дом С.-Петербур. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петербур. гос. ун-т, 2006. – 520 с.

Волк Елена Анатольевна – к.ю.н., доцент, начальник центра трудового права Научно-исследовательского института трудовых и социальных отношений Международного университета «МИТСО»