

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОТНОШЕНИЙ

К.А. ИВАНОВА

*Студентка ИГиП ТюмГУ
специальность «Юриспруденция»*

Научный руководитель

И.П. ЧИКИРЕВА

*доцент кафедры
трудового и предпринимательского права,
ИГиП ТюмГУ,
кандидат юридических наук*

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ РОССИИ.

В начале 21 столетия Россия столкнулась со сложными экономическими и социальными проблемами, обусловленными сменой общественного строя и переходом к рыночной экономике. Особое место в системе общественных отношений в сфере труда и занятости занимают отношения с «образовательной составляющей»¹, так или иначе связанные с приобретением профессиональных знаний и навыков, обеспечивающих функционирование трудовых отношений. Образовательная составляющая в сфере труда и занятости в России оказалась в фокусе общественного внимания. Необходимо при этом использовать опыт развитых стран с рыночной экономикой и Международной организации труда (МОТ), столкнувшихся с аналогичными проблемами десятилетиями раньше.

В науке трудового права в России отсутствуют исследования образовательно-трудовых отношений в их целостности и единстве. В данной статье мы попытались проанализировать практику Конституционного суда по предоставлению работнику дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка при совмещении им работы с обучением, сравнить данную практику с международным законодательством, выявить существующие противоречия и предложить решение.

¹ Бондарь, А.Ю. Труд и образование. Правовые вопросы/А.Ю.Бондарь – Екатеринбург: УрАГС, 2001г. – С.3

Процесс формирования работника и работодателя нового типа в условиях глобализации, применительно к современному производству и организации труда требует более гибкого правового регулирования отношений, складывающихся в области профессиональной подготовки работников. Сегодняшний работник должен обладать способностями в короткие сроки освоить новейшее оборудование и компьютерные технологии, овладению смежными профессиями и т.д. Для получения новых навыков работнику, разумеется, необходимо обучение в соответствующих учебных заведениях различного уровня.

Однако современный Трудовой кодекс РФ не учитывает возникшие новые реалии. Согласно ст.177 ТК¹ работник может рассчитывать на предоставление гарантированного дополнительного оплачиваемого отпуска для сдачи сессий, написания выпускных работ только при получении им образования соответствующего уровня впервые. Этой нормой ущемлены права работников, уже получивших образование, т.к. фактически они лишаются возможности получения новых знаний и специальностей. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня, на практике, работодатель не предоставляет времени для сдачи сессии даже без сохранения заработной платы, либо работодатель принуждает работника на период сдачи экзаменов и зачетов брать по частям свой ежегодный оплачиваемый отпуск, тем самым работник лишается конституционного права на ежегодный отпуск.

Учитывая то, что Конституционный Суд Российской Федерации осуществляет свою деятельность в целях защиты основ конституционного строя, основных прав и свобод человека и гражданина, на него возлагались определенные надежды. Однако практика Конституционного суда пошла по пути оставления за работодателем полномочий при решении этого вопроса. 8 апреля 2004 г. Конституционный Суд РФ принял Определение N 167-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ф.Ф. Чертовского на

¹ Российская Федерация. Трудовой кодекс Российской Федерации (по состоянию на 30.12.2008г.)/"Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1)

нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации"¹, практически рассмотрев по существу вопрос о соответствии Конституции РФ ч. 1 ст. 177 ТК РФ, гарантирующей компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, только при получении образования соответствующего уровня впервые. Конституционный Суд РФ определил: "...законодатель - в силу требований статей 1 (часть 1), 7 (часть 1), 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации - должен обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод... Поэтому, закрепляя в Трудовом кодексе Российской Федерации гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением в высших учебных заведениях, и возлагая на работодателей обязанности по их обучению, включая обязанность сохранять за периоды освобождения от работы в связи с обучением среднюю заработную плату, производить иные выплаты, законодатель вправе предусмотреть в качестве условия предоставления такого рода гарантий и компенсаций за счет средств работодателя получение работником образования данного уровня впервые" Конституционный суд объяснил свою позицию тем, что доступность высшего профессионального образования при существующем уровне доходов населения связана в том числе с возможностью получить его, совмещая учебу в высших учебных заведениях с работой. В этих целях федеральный законодатель установил для лиц, обучающихся в высших учебных заведениях без отрыва от производства, ряд гарантий и компенсаций в сфере труда. Как следует из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в Постановлении от 24 января 2002 г., при регулировании трудовых отношений, в частности при установлении дополнительных гарантий (преимуществ) для одной из сторон в трудовом договоре, законодатель в силу требований ст. ст. 1 (ч. 1), 7 (ч. 1), 8 (ч. 1), 17 (ч. 3), 19 (ч. ч. 1 и 2), 34 (ч. 1), 35 (ч. 2) и 55 (ч. 3) Конституции

¹ Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 8 апреля 2004 г.// "Официальные документы в образовании", N 31, 2004г.

Российской Федерации должен обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод, являющийся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве, что составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон в трудовом договоре.

Таким образом, законодатель, желая сохранить упомянутый Конституционным судом баланс, проявил заботу лишь о молодых работниках, не обучавшихся в образовательном учреждении соответствующего уровня ранее.

Данная позиция представляется спорной, т.к. на сегодняшний день только 30% выпускников в стране получают качественное профессиональное образование, соответствующее необходимым стандартам. В России периодичность повышения квалификации работников составляет 13 - 15 лет, в то время как в развитых странах - 3 - 5 лет. По оценкам специалистов, доля работников высшей квалификации на российских предприятиях достигает 5%, тогда как в США - 43%, в Германии - 56%. К тому же средний возраст работника, желающего повысить квалификацию, у нас - 43 - 52 года.¹ Очевидно, что в возрасте 43-52 года у работника обычно имеется образование соответствующего уровня, поэтому законодателю необходимо учитывать интересы этой многочисленной категории работников.

При сравнении законодательства Российской Федерации с международной практикой, очевидны весьма заметные различия. Так, в Великобритании существует отдельный закон, посвященный повышению квалификации работников – Education and Employee-development Policies Act (Акт о политике образования и развития работника)², где в §2.04 закреплены три программы повышения квалификации. Первая программа называется Position Related Program (Программа, соотносимая с должностью). Она позволяет углубить

¹ Топилин М. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости // Кадровик. 2003. N 1. С. 7.

² Education and Employee-development Policies Act//www.opsi.gov.uk/acts

знания по уже полученной специальности, оставаясь на той же должности, и существует только для работников, имеющих членство в Союзе работников. Вторая программа носит названия как Career Related Program. Благодаря участию в этой программе, работник может получить новую специальность или повысить уровень своего образования (имея степень бакалавра, пойти учиться в магистратуру) для дальнейшего продвижения по службе. Кроме того, существует и третья программа – Educational Enrichment Program, где целью преследуется улучшение иных навыков работника, например, получение им музыкального образования. Стоит особо отметить, что если работник принимает участие в любой из вышеперечисленных программ, работодатель обязан предоставлять ему необходимое для учебы время.

Примерно такая же ситуация существует и в США. Там в федеральном акте Higher Education Employer-Employee Relations Act (Акт отношений между работодателем и работником, возникающих по поводу высшего образования)¹ предусмотрено регулирование данного вопроса в законодательстве штатов. Однако уже существует стройная система, связывающая работодателя и работника с крупными университетами штатов. Так, в штате Виржиния, при Университете Виржинии существует программа, по которой работники, занятые полное или частичное рабочее время, могут по своему желанию получать высшее образование в Университете Виржинии, при этом работодатель, также как в Великобритании, обязан предоставить им необходимое время. Кроме того, для работников, состоящих более года в «Сервисе получения льгот» (как российские профсоюзы) предоставляется 50% скидка на обучение. Плюсом системы США является то, что защищены права всех категорий работников, как полно, так и частично занятых.

Таким образом, в целях обеспечения конституционного права на образование², целесообразно дополнить ст. 177 Трудового кодекса Российской Федерации частью 4, согласно которой работникам, получающим

¹ Higher Education Employer-Employee Relations Act//www.ieceusa.org/policy

² Конституция Российской Федерации (по состоянию на 30.12.2008г.)// "Российская газета", N 237, 25.12.1993.

дополнительное профессиональное образование соответствующего уровня, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы для сдачи экзаменов, зачетов и защиты выпускной квалификационной работы.

Список использованных источников и литературы:

1. Нормативные правовые акты

1.1. Конституция Российской Федерации (по состоянию на 30.12.2008г.)// "Российская газета", N 237, 25.12.1993.

1.2. Российская Федерация. Трудовой кодекс Российской Федерации (по состоянию на 30.12.2008г.)// "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

1.3. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 8 апреля 2004 г.// "Официальные документы в образовании", N 31, 2004г.

1.4. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24 января 2002 г.// "Собрание законодательства РФ", 18.02.2002, N 7, ст. 745

2. Научная и учебная литература

2.1. Бондарь, А.Ю. Труд и образование. Правовые вопросы/А.Ю.Бондарь – Екатеринбург: УрАГС, 2001г. – 128с.

2.2. Одегов, Ю.Г. Экономика труда. Т. 2./Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. - М. МЗ-Пресс, 2007- 345с.

2.3. Топилин, М. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости // Кадровик. 2003. N 1. С. 6-9

2.4. Education and Employee-development Policies
Act//www.opsi.gov.uk/acts

2.5. Higher Education Employer-Employee Relations
Act//www.ieeeusa.org/policy