

*На правах рукописи*

**Саломатин Илья Николаевич**

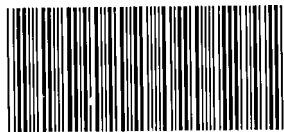
**ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ  
РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**

12.00.05. – трудовое право; право социального обеспечения

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

05 СЕН 2013



**005532571**

Москва – 2013

A handwritten signature in black ink, consisting of a large initial 'С' followed by several loops and a horizontal stroke.

Диссертация выполнена в Московском государственном юридическом университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

**Научный руководитель**

Заслуженный деятель науки РФ, Почетный работник высшего профессионального образования РФ, доктор юридических наук, профессор, академик РАН Гусов Кантемир Николаевич

**Официальные оппоненты:**

доктор юридических наук, профессор **Джиоев Сослан Хазбиевич**, заведующий кафедрой трудового и предпринимательского права юридического факультета Горского государственного аграрного университета;

кандидат юридических наук, доцент **Мацкевич Оксана Валерьевна**, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Российской правовой академии Минюста России.

**Ведущая организация** - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение «Российская академия правосудия»

Защита состоится 26 сентября 2013 г. в 13.00 на заседании диссертационного совета Д 212.123.03 при Московском государственном юридическом университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА), г. Москва, 123995, ул. Садовая-Кудринская, д. 9, зал заседаний диссертационного совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Автореферат разослан 12 августа 2013 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,  
доктор юридических наук, профессор

 И.О. Краснова

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

### Актуальность темы диссертационного исследования

Сегодня в нашей стране наступил этап позитивной, созидательной деятельности, которая предполагает обширную программу с четко обозначенными приоритетами государственно-правовой и социально-экономической политики. Право становится тем общим полем, которое опосредствует отношения общества и государства. Безусловно, такое отношение требует согласия всех общественно значимых сил в фундаментальных основах взаимодействия общества и государства, в верховенстве права, идее права. Только при этом условии правовые формы могут наполниться реальным содержанием и обеспечить реализацию стратегии экономической и политической самостоятельности, гарантирующей населению достойные условия жизни, защиту и охрану прав и свобод человека и гражданина, где государственная власть, аппарат подконтрольны обществу, служат ему и не имеют собственных интересов, кроме интересов гражданского общества.

Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г.<sup>1</sup> в качестве одного из вызовов предстоящего долгосрочного периода называет возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития. Соответственно и в целевых ориентирах политики государства предусматривается поддержание социальной справедливости.

Важным средством социальной защиты граждан и поддержания социальной справедливости является закрепление в федеральных законах и иных нормативных правовых актах гарантированного государством уровня трудовых прав, свобод и гарантий работников.

---

<sup>1</sup> Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года // СЗ РФ, 24.11.2008, № 47, ст. 5489.

В Определении Конституционного Суда РФ<sup>2</sup> отмечено, что само по себе закрепление процессуальных гарантий защиты трудовых прав работников, добросовестно участвующих в судебном разбирательстве индивидуального трудового спора, направлено на обеспечение реализации конституционного права работников (как более слабой стороны в трудовом правоотношении) на судебную защиту и согласуется с положением статьи 1 Трудового кодекса РФ, предусматривающим в качестве цели трудового законодательства установление государственных гарантий трудовых прав работников.

Сегодня законодатель относит к целям и задачам трудового законодательства установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда и защиты прав и интересов работников, и работодателей путем создания необходимых правовых условий достижения оптимального согласия интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Признавая объективную необходимость обучения граждан в образовательных учреждениях профессионального, в том числе и высшего образования, законодатель создает им условия, обеспечивающие реализацию закрепленного в ст. 43 Конституции РФ права на образование, в том числе и с помощью норм трудового права.

В современных российских условиях заинтересованность в эффективном развитии названных отношений проявляют как работодатели и работники, так государство и общество в целом, что является отражением общемировой тенденции по повышению значимости образования как важного фактора социально-экономического развития.

Согласно новому федеральному закону № 273 «Об образовании в Российской Федерации»<sup>3</sup> обучающимся предоставляются академические

<sup>2</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 16.12.2010 № 1650-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы закрытого акционерного общества «Банк ВТБ 24» на нарушение конституционных прав и свобод положением абзаца второй части третьей статьи 445 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статьей 397 Трудового кодекса Российской Федерации» // Документ опубликован не был. См. СПС КонсультантПлюс.

<sup>3</sup> СЗ РФ, 31.12.2012, N 53 (ч. 1), ст. 7598

права на академический отпуск, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

В соответствии с трудовым законодательством работники, совмещающие работу с обучением, имеют множество дополнительных гарантий, предоставление которых создает для работодателя определенные проблемы. Работодателю становится не выгодно принимать на работу молодых работников, соблюдая все предусмотренные законодательством нормы и положения, они мало заинтересованы в обучении работников, особенно, если это обучение не связано с трудовыми функциями, выполняемыми работником.

Кроме того, имеются несоответствия и коллизии статьи 197 ТК РФ, которая предусматривает право работника на получение новой профессии и специальности, с главой 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, в которой отсутствует ответственность работодателя за непредоставление таких гарантий.

Так, согласно проекту поправок к Трудовому кодексу РФ, подготовленному Российским союзом промышленников и предпринимателей, предлагается исключить главу 26 из Трудового кодекса РФ. Данные предложения обосновываются тем, что гарантии и компенсации не должны предоставляться работникам, которые проходят обучение не в связи с потребностями работодателя. Таким образом, по мнению предпринимателей, работникам должны предоставляться гарантии и компенсации только при условии прохождения обучения работником по инициативе работодателя.

Вместе с тем, с такими выводами согласиться нельзя как противоречащими международным стандартам. Поэтому актуальность выбранной темы исследования обусловлена необходимостью сохранения гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с обучением.

В разное время проблеме гарантий и компенсаций работникам уделяли внимание Бондаренко Э.Н., Брюхина Е.Р., Гинцбург Л.Я., Глебов Г.В.,

Головина С.Ю., Гусов К.Н., Орловский Ю.П., Пашерстник А.Е., Пашков А.С., Скачкова Г.С., Ставцева А.И., Трошин А.Ф., Федотов Д.И., и др.

Вопросы о гарантиях и компенсациях в трудовых отношениях также не оставлены без внимания наукой трудового права. Проблемы, связанные с использованием названных правовых понятий исследовали Евдокимов А.А., Калпина Н.В., Петров А.Я., Симонов В.И., Скобелкин В.Н., Цыпкина И.С., и др.

Автором широко используются указанные труды. Однако многие правовые вопросы предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, не получили еще достаточного освещения.

Таким образом, необходимость дальнейшей теоретической разработки проблем правового регулирования гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, представляется очевидной.

Все вышесказанное позволяет сделать вывод о беспорной актуальности указанных вопросов.

#### ***Цель и задачи исследования.***

**Целью** настоящего диссертационного исследования является комплексный научный анализ правового регулирования гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, исследование основных проблем, а также разработка предложений по совершенствованию данной сферы общественных отношений.

Поставленная цель достигается путем решения ряда взаимосвязанных задач, наиболее существенными из которых являются:

1. исследовать современное понятие и виды гарантии гарантий и компенсаций работникам в трудовом праве;
2. провести анализ нормативно-правовой базы, регулирующей обеспечение прав работника и работодателя, связанных с обучением;
3. определить трудовую статус работников, совмещающих работу с обучением;

4. выработать основные направления совершенствования трудового законодательства в сфере обеспечения гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

*Предметом исследования* являются нормы трудового права РФ, регулирующие порядок представления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

*Объектом исследования* являются общественные отношения, складывающиеся в сфере обеспечения гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

*Теоретическая база исследования.* Научную основу диссертационного исследования составили монографии, учебники, учебные пособия, материалы конференций, диссертации, научные статьи общетеоретического и отраслевого характера ученых, таких как: Александров Н.Г., Бару М.И., Бондаренко Э.Н., Брюхина Е.Р., Бугров Л.Ю., Буянова М.О., Войтинский И.С., Гейхман В.Л., Гишбург Л.Я., Глебов Г.В., Головина С.Ю., Гусов К.Н., Дмитриева И.К., Желтов О.Б., Зайкин А.Д., Костян И.А., Куренной А.М., Лебедев В.М., Лившиц Р.З., Лушников А.М., Лушникова М.В., Маврин С.П., Медведев О.М., Миронов В.И., Молодцов М.В., Морозов П.Е., Нуртдинова А.Ф., Орловский Ю.П., Орловский Ю.П., Петров А.Я., Пашерстник А.Е., Пашков А.С., Симонов В.И., Скачкова Г.С., Скобелкин В.Н., Смирнов О.В., Снигирева И.О., Сойфер В.Г., Сошникова Т.А., Ставцева А.И., Сыроватская Л.А., Таль Л.С., Толкунова В.Н., Трошин А.Ф., Тучкова Э.Г., Цыпкина И.С., Федотов Д.И., Хохлов Е.Б., Хохлов Е.Б., Чиканова Л.А., Шебанова А.И., Шестерякова И.В. и других.

*Методы исследования:* абстрактно-логический, включающий в себя анализ и синтез, дедукцию и индукцию, восхождение от конкретного к абстрактному; исторический метод; монографический метод; статистический метод.

**Источники исследования:** международные акты; подзаконные акты; акты судебных органов; социальные соглашения и коллективные договоры; монографические работы экономического, правового, исторического, статистического характера; статистические ежегодники и справочники; материалы научных конференций.

**Научная новизна** заключается в том, что автором в данной работе на основе современного законодательства комплексно исследованы проблемы теории и практики предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

В результате проведенного диссертационного исследования на защиту выносятся следующие положения диссертации, одновременно отражающие ее научную новизну:

1. Анализируются международные стандарты о непрерывном обучении, обучении в течение всей жизни. Утверждается, что трудовое законодательство РФ не учитывает рекомендации МОТ о содействии работнику в продвижении по работе в зависимости от результатов совершенствования своей квалификации, в том числе продолжение обучения.

2. Обоснована необходимость сохранения в ТК РФ специальной главы 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Определено, что право на образование тесным образом связано с правом на труд, так, получая соответствующие обучение, работник реализует право на перевод на более предпочтительную для него работу, которая требует определенных знаний и навыков, повышение заработной платы и удовлетворение иных законных интересов.

3. Доказана необходимость расширить категории обучающихся, на которых будут распространяться гарантии и компенсации, установленные статьями 173 – 176 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации должны иметь не только работники, получающие образование соответствующего уровня впервые, но также работники, получающие образование соответствующего уровня не в первый раз, если они обладают в соответствии



с законодательством правом на неоднократное получение бесплатного профессионального образования.

4. Сформулировано авторское определение ч.1 ст. 177 ТК РФ: «Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, как при получении образования соответствующего уровня впервые, так и работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня в случаях, если они обладают в соответствии с законодательством таким правом. Указанные гарантии и компенсации также предоставляются работникам в случае направления их на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме».

5. Исследовав ряд коллективных договоров и соглашений сделан вывод, что вопрос установления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, не включается в его содержание. Предлагается в ч. 2 ст. 41 ТК РФ фразу «гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением» заменить на «условия и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением».

6. Предлагается исключить из п.2 ст. 35 Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 30.12.2012) «О занятости населения в Российской Федерации» формулировку о прекращении выплаты пособия по безработице с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случае прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии. Дополнить п. 3 ст.35 указанного *Закона РФ* следующей нормой: «Выплата пособия по безработице приостанавливается на период получения гражданином стипендии в случае обучения по направлению органов службы занятости населения».

7. В качестве механизма обеспечения гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, совмещающих работу с обучением, предлагается установление материальной ответственности работодателя за отказ от предоставления таких гарантий и компенсаций указанным работникам.

8. Исследуется правовой статус работника, совмещающего работу с обучением, доказываемая, что он является специальным, а в его в содержании сочетаются статусы работника и ученика. Такое сочетание, в котором основным является статус работника, возможно благодаря системе гарантий и компенсаций, предоставляемых работнику, совмещающему работу с его обучением.

*Теоретическая значимость* проведенного исследования состоит в том, что автор вносит вклад в теоретическую разработку правового регулирования гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

*Практическое значение* исследования заключается в том, что проведенный анализ помогает лучше осмыслить современное трудовое законодательство, проследить значимость и роль гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, совмещающим работу с обучением. Полученные результаты могут применяться преподавателями при чтении лекций и проведении практических занятий по трудовому праву России, при написании студентами рефератов, научных докладов (сообщений), курсовых и дипломных работ.

*Апробация результатов исследования.*

Работа подготовлена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения диссертации изложены в 3 опубликованных научных статьях.

Объем и структура работы определяются целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих шесть параграфов, и заключения.

К диссертации приложен список использованных основных нормативных правовых актов, актов судебных органов и библиография использованной литературы.

## СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, отражается степень ее научной разработанности, определяются цель и задачи исследования, дается характеристика методологической, теоретической, нормативной и эмпирической основы работы, раскрывается научная новизна диссертации, излагаются положения, выносимые на защиту, характеризуется теоретическое и практическое значение работы, приводятся сведения об апробации полученных результатов исследования.

*Глава первая «Общие положения о гарантиях и компенсациях работникам и их виды»* включает два параграфа и посвящена общетеоретическим вопросам и анализу гарантий и компенсаций работникам.

*В первом параграфе «Понятие гарантий и компенсаций работникам»* рассматриваются различные подходы к пониманию гарантий и компенсаций, их отличительные признаки.

Диссертант рассматривает понятие гарантии в рамках трудового права, рассматривая позиции таких ученых как М.В. Молодцов<sup>4</sup>, В.Н. Скобелкин<sup>5</sup> и К.Н. Гусов<sup>6</sup>. Автор отмечает, что в рамках ст. 167 ТК РФ, имеет место быть

<sup>4</sup> Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. - М., 1985

<sup>5</sup> Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. - М., 1969

<sup>6</sup> Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики. Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук - М., 1993.

выражение гарантии работника через выплаты, которые носят характер компенсации и одновременно их выплата гарантируется законодательством («гарантийные выплаты»). Однако термина «гарантийные выплаты» в буквальном изложении нет в ТК РФ, но как понятие он завуалированно присутствует в нем, поскольку в теории трудового права он отражает такое явление, как выплата гарантийных (гарантированных) средств, которые правоприменители на практике нередко путают с понятием «компенсация», что приводит зачастую к трудовым спорам.

Автор приходит к выводу о необходимости проводить отграничение понятия гарантии от компенсации. Особенностью компенсации, отличающей ее от гарантии, по мнению диссертанта, является цель и смысл ее выплаты - возмещение работнику понесенных им затрат, того, что израсходовано или предстоит истратить, и именно в процессе исполнения им трудовых или иных обязанностей. Кроме того, компенсации носят возмездный характер, то есть предоставляются в случае фактического возникновения расходов, которые необходимо возместить. Они могут выплачиваться либо заранее, либо по факту предоставленного надлежащего отчета или доказательства возникших расходов в предусмотренных в ТК РФ и иных федеральных законах случаях либо при иных установленных законодательством обстоятельствах.

Общие гарантии, являющиеся основой для стабильного осуществления трудовой деятельности работника и реализацией конституционного права на образование, по мнению диссертанта, должны выделяться в системе юридических гарантий для работников, совмещающих работу с обучением. Их закрепление в Трудовом кодексе РФ должно быть конкретизировано, в том числе через нормативные правовые акты различного уровня для возможности их реализации применительно к конкретным правоотношениям.

Автор подчеркивает, что с учетом специфики организации и сферы ее деятельности, важную роль играют индивидуальные и коллективные соглашения между работниками и работодателями. В трудовом договоре

могут быть предусмотрены иные случаи получения работником гарантийных и компенсационных выплат по сравнению с законодательством, а также устанавливаться более высокие размеры таких выплат.

По мнению диссертанта, закрепление порядка реализации гарантий и компенсаций (указание на порядок расчета компенсационных выплат) в трудовом договоре с работником, совмещающим работу с обучением, позволит значительно снизить количество возникающих споров.

*Во втором параграфе «Виды гарантий и компенсаций работникам»* рассматриваются различные виды гарантий и компенсаций, а также способы их классификации.

По мнению В.Н. Скобелкина<sup>7</sup>, гарантии делятся на 5 видов: экономические, материальные, политические, идеологические и юридические.

Н.В. Витрук<sup>8</sup>, И.Е. Фарбер<sup>9</sup>, Б.С. Эбзеев<sup>10</sup> придерживаются схожей классификации, однако выделяют общие и специальные гарантии. К общим они относят гарантии экономические, политические, социальные, идеологические (духовные), а к специальным - юридические. Автор высказывает мнение, что материальные гарантии следует не выделять, а отнести к экономическим или юридическим

Ю.П. Орловский<sup>11</sup> выделяет общие и специальные гарантии и компенсации. К общим гарантиям он относит гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др. Специальные гарантии и компенсации, по его мнению, предоставляются работникам в определенных случаях.

---

<sup>7</sup> Скобелкин В.Н. Указ. соч.

<sup>8</sup> Витрук Н.В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. - М., 1979

<sup>9</sup> Фарбер И.Е. Свобода и права человека в советском государстве - Саратов, 1974

<sup>10</sup> Эбзеев Б.С. Введение в Конституцию России: монография -М, 2013

<sup>11</sup> Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / Е.С. Батусова, И.Я. Белицкая, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юстициформ, 2012.

Диссертант поддерживает позицию В.И. Симонова<sup>12</sup>, что общие и специальные гарантии и компенсации следует выделять исходя из субъектов, которые вправе рассчитывать на получение гарантий и компенсаций.

Применительно к работникам, совмещающим работу с обучением, по мнению автора, юридические гарантии можно сгруппировать следующим образом: гарантии реализации права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; гарантии материальной поддержки; гарантии обеспечения занятости; гарантии соблюдения законодательства сторонами правоотношений.

Гарантия материальной поддержки заключается в размере получаемой работником средней заработной платы, а гарантия обеспечения занятости должна обеспечить возможность продолжения образования на протяжении жизни работника без необходимости прекращения трудовой деятельности.

Гарантия реализации права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, обеспечивает возможность работника, совмещающего работу с обучением, сохранять работоспособность для продолжения образовательного процесса.

Диссертант полагает, что все остальные гарантии в отношении лиц, совмещающих работу с обучением, можно отнести к гарантиям соблюдения законодательства сторонами правоотношений.

Также автор проводит классификацию компенсаций в зависимости от характера затрат, понесенных работником при исполнении трудовых и иных, предусмотренных федеральными законами обязанностей. По данному критерию диссертант выделяет компенсации, направленные на возмещение материальных затрат работников, а также компенсации, направленные на возмещение нематериальных затрат работников.

---

<sup>12</sup> Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях. Дис. ... канд. юрид. наук. М. 2011

В результате диссертант делает вывод о том, что основным классифицирующим признаком как гарантий так и компенсаций в трудовом праве, следует считать имущественный (материальный) критерий.

*Глава вторая «Правовое обеспечение прав работника и работодателя, связанных с обучением»* включает в себя два параграфа и посвящена рассмотрению международных и национальных норм о гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим работу с обучением.

*В первом параграфе «Имплементация Россией международных норм о гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим работу с обучением»* диссертант исследует влияние международных норм в рассматриваемой сфере общественных отношений на национально законодательство Российской Федерации.

Внедрение и учет международных норм российским законодательством осуществляется в трех формах: прямое применение норм в случае ратификации Российской Федерацией актов ООН, МОТ и региональных межгосударственных организаций; включение международных стандартов в текст российских законов и подзаконных актов, коллективных договоров и соглашений; реализация ратифицированных и нератифицированных международных договоров путем издания актов внутреннего законодательства, воспроизводящих и учитывающих международные стандарты.

Сравнивая трудовое законодательство РФ с требованиями международных норм, автор отмечает, что большинство из них в той или иной степени нашло отражение в действующем законодательстве. Тем не менее, по мнению диссертанта, по ряду вопросов, связанных с содействием профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации, наше законодательство не в полной мере отвечает международным нормам.

Так, исходя из изученных подходов Международной Организации Труда, важнейшими принципами, свидетельствующими о профессионализме, относятся непрерывность обучения, социальное партнерство и соответствие

требованиям рынка труда и ситуации в сфере занятости. Подчеркивается необходимость обеспечить преемственность и непрерывность процесса подготовки граждан к труду. Но, как отмечает автор, в Трудовом кодексе РФ не нашла отражение идея о непрерывном обучении (обучение в течение всей жизни).

В свою очередь, одновременно с политикой образования в течение всей жизни, автор уделяет внимание и более широкой стратегии, «flexicurity». Указанная стратегия подразумевает расширение частичной и временной занятости, что, по мнению автора, может оказать негативное влияние на рост производительности труда, поскольку люди, которые работают меньше, имеют меньше знаний и опыта. В этой связи, если бы все работали полный рабочий день, доля валового внутреннего продукта на душу населения могла бы быть больше. Однако автор отмечает, что в современном мире производительность труда будет расти на основе углубления знаний, технологического прогресса, а также применения существующих инноваций. В этой связи отсутствие опыта также могло бы быть компенсировано повышением квалификации работника при получении дополнительного образования.

Диссертант высказывает мнение о том, что повышение образовательного и квалификационного уровня работников становится наиболее важной проблемой в стратегической сфере экономики, бизнеса и занятости.

Рассмотрев международный опыт и подход Евросоюза, автор уделяет внимание сравнительному анализу ситуации с гарантиями и компенсациями работникам, совмещающим работу с обучением, в странах СНГ и Балтии.

Автор отмечает, что, в отличие от Эстонии, Украины и Узбекистана, в России рассматриваемые гарантии и компенсации предоставляются лишь в том случае, если образование соответствующего уровня получается работником впервые. В ТК РФ не предусмотрено право лиц, успешно завершивших обучение на предоставление первого рабочего места или на предоставление работы согласно полученной квалификации, что



предусмотрено законодательствами Беларуси, Таджикистана, Украины и Молдовы.

В Туркменистане, Белоруссии и Кыргызской республике гарантии и компенсации предоставляются только тем работникам, которые обучаются в образовательных учреждениях по направлению работодателя. В свою очередь в России, гарантии и компенсации предоставляются вне зависимости от того по чьей инициативе проходит обучение.

На основе проведенного анализа, диссертант делает вывод, что установление таких гарантий, как предоставление работы по полученной профессии или специальности, право работников на преимущественное оставление на работе в случае увольнения по сокращению штатов отвечает интересам не только работника, но и государства, поскольку способствует обеспечению полной занятости населения, и, следовательно, укреплению стабильности в обществе.

Уделяя внимание опыту Евросоюза по рассматриваемому вопросу, автор проанализировал Европейскую социальную хартию, которая закрепляет право каждого на соответствующие возможности в области профессионального обучения. Среди мер реализации такого права следует отметить создание и поддерживание производственного ученичества, оказание помощи работающим гражданам и особенно безработным по переобучению путем создания специальных образовательных учреждений.

Проведенный анализ позволил сделать диссертанту вывод о том, что трудовое законодательство РФ не учитывает рекомендации международных организаций о содействии работнику в продвижении по работе в зависимости от результатов совершенствования своей квалификации, в том числе продолжение обучения. Диссертант обращает внимание на опыт медицинских и фармацевтических работников. Они совершенствуют свои профессиональные знания и навыки, обучаясь по дополнительным профессиональным образовательным программам. По мнению диссертанта, государство должно быть заинтересовано в повышении производительности

труда во всех отраслях рыночной экономики, что способствует развитию экономики страны. Должностные перемещения работников, установление им соответствующего размера заработной платы, а также присвоение квалификационных разрядов и классности должны быть увязаны с результатами обучения и практического использования полученных знаний, умений и навыков.

*Во втором параграфе «Расширение сферы действия норм трудового законодательства и дифференциация норм о гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим работу с обучением»* рассматриваются нормы, содержащиеся в различных нормативных актах и соглашениях, в том числе об образовании, влияющих на гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с обучением.

В рамках необходимости повышения уровня образования, автор обращается к профессиональному обучению и опыту его правового регулирования со времен СССР. Диссертант рассматривает положения Типового положения о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства, которые актуальны и на сегодняшний день.

Рассматривая проблему образования во взаимосвязи с безработицей, диссертантом рассматривается профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации, как важнейшее средство защиты от безработицы.

Сравнивая действующее законодательство и законодательство СССР, автор отмечает, что в соответствии с прежней редакцией п.4 ст.26 Закона о занятости населения органы службы занятости могли полностью или частично компенсировать затраты работодателей на опережающее обучение граждан, увольняемых из организаций, в целях обеспечения их занятости, а также на организацию обучения принятых на работу граждан, уволенных из других организаций. По мнению автора, данная норма позволяла снизить уровень безработицы в стране.

Также автор полагает целесообразным создание развитие сети учебных (ресурсных) центров. Такие центры могли бы обеспечивать потребности в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации рабочих кадров. По мнению диссертанта, содержание программ и их продолжительность должны определяться либо на отраслевом (межотраслевом), региональном (муниципальном) уровнях социального партнерства с обязательным привлечением к этой деятельности объединений работодателей, либо соответствующими профессиональными сообществами (СРО, ассоциациями и др.). На данный уровень правового регулирования целесообразно передать и контрольные функции.

Исходя из рассмотренных положений, диссертант делает вывод о необходимости увеличения роли трудового права. Так, по мнению автора, следует расширить категории обучающихся, на которых будут распространяться гарантии и компенсации, установленные статьями 173 – 176 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации должны иметь не только работники, получающие образование соответствующего уровня впервые, но также работники, получающие образование соответствующего уровня не в первый раз, если они обладают в соответствии с законодательством правом на неоднократное получение бесплатного профессионального образования.

Также, исследовав ряд коллективных договоров и соглашений, диссертант полагает, что вопрос установления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, зачастую не включаются в их содержание. Поэтому предлагается в ч. 2 ст. 41 ТК РФ фразу «гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением» заменить на «условия и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением».

*Третья глава «Трудовой статус работников, совмещающих работу с обучением»* состоит из двух параграфов и в ней рассматриваются гарантии и компенсации работникам различных систем образования через призму их трудового статуса.

*В первом параграфе «Трудовой статус работников, совмещающих работу с обучением в системе среднего профессионального образования» освещены вопросы гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, совмещающим работу с обучением в системе среднего профессионального образования.*

Автор рассматривает содержание не только ст. 174 ТК РФ, но и Федерального закона РФ от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Диссертант делает вывод о том, что по сравнению с обучающимися в системе высшего профессионального образования, зачастую гарантии носят более существенный характер.

Также, гарантии, предоставляемые обучающимся различны в зависимости от формы обучения. Так, обучающиеся в образовательных учреждениях по очно-заочной (вечерней) и заочной форме, выполняющие учебный план, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск по месту работы, на сокращенную рабочую неделю и на другие льготы. Одновременно, обучающимся по заочной форме обучения предоставляются жилые помещения в общежитиях на период прохождения промежуточной и итоговой аттестации при наличии соответствующего специализированного жилищного фонда у организаций, в которой проходит обучение. Однако важно отметить, что представленная дифференциация, в зависимости от формы обучения, отлична от предоставления гарантий со стороны государства в зависимости от наличия государственной аккредитации у соответствующего образовательного учреждения. Поэтому вне зависимости от источника финансирования образования, предоставление гарантий и компенсаций зависит в первую очередь от наличия государственной аккредитации образовательного учреждения.

Проведенный анализ судебной практики позволил автору сделать вывод о частом нарушении работодателями норм о предоставлении гарантий и

компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования.

По мнению автора, данные проблемы могли бы быть решены и компенсированы путем расширения сферы локального регулирования трудовых отношений. В частности, полученные навыки в сфере среднего профессионального образования зачастую требуют продолжения и непрерывности образовательного процесса. Поэтому целесообразно на локальном уровне устанавливать те профессии, которые требуют такого подхода и, соответственно повышать уровень предоставляемых работнику гарантий. На межрегиональном и территориальном уровнях социального партнерства могли бы разрабатываться мероприятия, связанные с привлечением образовательных учреждений к выбору форм и способов повышения профессионального мастерства конкретных категорий работников.

Также диссертант считает целесообразным заимствовать систему целевой контрактной подготовки специалистов, применяемой в сфере высшего профессионального образования. Необходимо создать аналогичную систему подготовки специалистов с начальным профессиональным и средним профессиональным образованием, в том числе на основе соответствующих трехсторонних договоров, сторонами которых является работодатель, образовательная организация и обучающийся (его представитель).

*Во втором параграфе* «Трудовой статус работников, совмещающих работу с обучением в системе высшего профессионального образования» проанализирован трудовой статус работников в системе высшего профессионального образования.

Согласно ТК РФ объем гарантий и компенсаций зависит от нескольких обстоятельств: 1) от формы обучения; 2) от курса, на котором обучается студент; 3) от успешности обучения. Целью установления гарантий для этой

категории работников является создание наиболее благоприятных условий для учебы.

Законодатель устанавливает комплекс гарантий для работающих студентов высших учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию, но в то же время работникам, обучающимся в высших учебных заведениях, не имеющих аккредитации, гарантии и компенсации могут быть установлены работодателем в соответствии с коллективным договором или на основании заключенного с работником трудового договора.

По мнению автора, данная норма ставит в неравное положение работодателя и работника при направлении последнего на обучение в образовательное учреждение, не имеющее государственной аккредитации. Фактически такой работник не по своему желанию лишается гарантий, которые могли бы быть им предоставлены государством, в случае его направления в аккредитованное учебное заведение.

Диссертант отмечает, что законодатель не относит студентов дневной формы обучения к категориям граждан, особо нуждающихся в социальной защите. При этом, по мнению автора, фактически они таковыми являются, и это должно найти законодательное закрепление.

Обосновывается, что со стороны государства необходимо оказывать помощь в трудоустройстве студентам, желающим найти работу, а также в случаях защиты их трудовых прав. По мнению автора, целесообразно организовывать Центры трудоустройства и поддержки студентов (молодежи) на уровне муниципальных органов управления. Подобные организации хотя и создаются, однако у них нет реальной возможности оказывать помощь студентам при решении вопросов, связанных с трудоустройством, так как эти организации не имеют достаточных полномочий для решения таких вопросов. Предлагается решить эту проблему с помощью квотирования рабочих мест в организациях для указанной категории. Для обеспечения этого процесса требуется разработка и принятие соответствующих

нормативных актов, как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов РФ и муниципальных органов. Нормативный правовой акт подобного содержания позволит органам государственной власти и местного самоуправления регулировать вопросы трудоустройства молодежи на своих территориях. Нормы таких нормативных актов позволят с учетом конкретных обстоятельств ежегодно устанавливать необходимое количество квотированных рабочих мест в организациях. При этом будут учитываться не только интересы граждан, претендующих на трудоустройство, но и работодателей.

Изучив вопрос предоставления учебных отпусков, автор приходит к выводу о целесообразности распространения права использования учебного отпуска вне зависимости от надлежащего его оформления не только для заочников студентов, но и всех обучающихся.

С учетом определения важности предоставляемых гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, автор отмечает важным соблюдение их работодателям. По мнению диссертанта одним из наиболее успешных механизмов соблюдения прав работников, могло бы стать установление материальной ответственности работодателя в данной сфере.

Констатируется, что в главе 38 ТК РФ отсутствует норма, устанавливающая ответственность работодателя за отказ в предоставлении работнику, совмещающему работу с обучением, гарантий или компенсаций. В этой связи, целесообразно установить материальную ответственность работодателя за такое нарушение и дополнить ч. 1 ст. 234 ТК РФ следующим положением: «отказа работодателя от предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением».

**В заключении** сформулированы основные теоретические выводы диссертационного исследования.

В работе представлен *список источников и библиография*.





Подписано в печать: 19.08.2013

Заказ № 8666 Тираж - 150 экз.

Печать трафаретная. Объем: 1,5 усл.п.л.

Типография «11-й ФОРМАТ»

ИНН 7726330900

115230, Москва, Варшавское ш., 36

(499) 788-78-56

[www.autoreferat.ru](http://www.autoreferat.ru)