

Информация для цитирования:

Новикова Н. В. О соотношении ученического договора и договора об образовании // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2017. Вып. 36. С. 210–221. DOI: 10.17072/1995-4190-2017-36-210-221.

Novikova N. V. O sootnoshenii uchenicheskogo dogovora i dogovora ob obrazovanii [The Relationship between the Apprenticeship Contract and the Educational Contract]. Vestnik Permskogo Universiteta. Juridicheskie Nauki – Perm University Herald. Juridical Sciences. 2017. Issue 36. Pp. 210–221. (In Russ.). DOI: 10.17072/1995-4190-2017-36-210-221.

УДК 347.4

DOI: 10.17072/1995-4190-2017-36-210-221

О СООТНОШЕНИИ УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА И ДОГОВОРА ОБ ОБРАЗОВАНИИ

Н. В. Новикова

Кандидат юридических наук, зав. магистратурой

Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет

614990, Россия, г. Пермь, ул. Сибирская, 24

ORCID: 0000-0002-60152124

ResearcherID: F-9572-2016

e-mail: novikova@pspu.ru

Введение: статья посвящена анализу соотношения договора об образовании и ученического договора как институтов разной отраслевой принадлежности. В настоящее время российское законодательство об образовании динамично развивается, закрепляется для всех отраслей права единый понятийный аппарат. В федеральном законе об образовании введено понятие договора об образовании и установлены требования к его содержанию. Трудовое законодательство России в части подготовки и дополнительного профессионального образования работников не всегда соответствует этим изменениям. В частности, не совсем понятно, что понимается под ученическим договором и является ли он разновидностью договора об образовании. Поднимается также проблема отсутствия в трудовом праве четкой классификации договоров, связанных с реализацией права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Работник реализует это право не только тогда, когда впервые получает специальность, квалификацию у конкретного работодателя по ученическому договору. Но и тогда, когда учится в образовательной организации, повышает квалификацию, проходит переподготовку. При этом не совсем ясно, какой договор должен быть заключен: ученический или иной. **Цель:** доказать необходимость гармонизации трудового и образовательного законодательства, внести соответствующие изменения в ТК РФ. При этом ведущая роль остается за образовательным законодательством. В связи с этим родовым понятием будет являться договор об образовании, видовым – ученический договор. **Методы:** основным методом исследования являлся метод сравнения и описания. Применялись частнонаучные методы: юридико-догматический и метод толкования правовых норм. **Результаты:** анализ практики применения и научного комментирования положений ТК РФ об ученичестве показал необходимость изменения названия и содержания главы 32. Договоры об образовании, заключенные между работником и работодателем, могут делиться в зависимости от целей и видов обучения. **Выводы:** задача науки трудового права заключается в обосновании необходимости изменений в ТК РФ, дальнейшем анализе практики реализации положений законодательства о реализации работниками права на подготовку, дополнительное профессиональное образование.

Ключевые слова: ученический договор; договор об образовании;
подготовка и дополнительное профессиональное образование работника;
право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE APPRENTICESHIP CONTRACT AND THE EDUCATIONAL CONTRACT

N. V. Novikova

Perm State Humanitarian Pedagogical University
24, Sibirskaaya st., Perm, 614990, Russia

ORCID: 0000-0002-60152124

ResearcherID: F-9572-2016

e-mail: novikova@pspu.ru

Introduction: the paper analyzes the relationship of the educational contract and the apprenticeship contract in Russian law as the institutions (concepts) belonging to different fields of knowledge. At present, Russian legislation on education is dynamically developing, with a unified single conceptual terminology framework being established for all areas of law. Federal Law on Education introduced the concept of an educational contract as well as specified requirements for its content. However, the labor legislation of Russia does not always comply with the changes in the part concerning training and continuing professional education of employees. In particular, it is not clear what the apprenticeship contract is and if it is a kind of the educational contract. The paper also discusses the lack of a clear classification of contracts in labor law associated with the implementation of workers' right to training and continuing professional education. Employees enjoy the right not only when they enter their first profession and qualification working for a particular employer under an apprenticeship contract, but also when they study in an educational organization and improve their skills and retrain. It is not entirely clear what kind of a contract should be concluded: the apprenticeship contract or another one. **Purpose:** to prove the necessity of the harmonization of labor and education legislation and make appropriate changes in the Labor Code. Since education legislation is considered to have the leading role, the educational contract will be the generic term, and the apprenticeship contract will be the superordinate term. **Methods:** the main method of the research is the comparative and descriptive approach. Some specific scientific methods used include the legal-dogmatic and law of the court methods. **Results:** the analysis of the application of the Labor Code regulations on apprenticeship and of the scientific comment shows the need to change the title and content of Chapter 32 of that Code. Educational contracts concluded between an employee and an employer can be differentiated depending on the purposes and types of education. **Conclusions:** the scientific objective of labor law is to justify the necessity of changes in the Labor Code, and to provide further analysis of the application of the legal provisions on implementation of workers' rights to training and continuing professional education.

Keywords: apprenticeship contract; educational contract; training and continuing professional education; worker's right to training and continuing professional education

Введение

Разработка теории договора всегда занимала одно из центральных мест в науке трудового права, несмотря на то, что конструкция договора наиболее широко используется и изучается в гражданском праве [1, с. 13]. Это направление исследований связано с такими вопросами, как понятие трудового договора, его соотношение с другими договорами о труде как внутри отрасли (например, коллективный договор, соглашения), так и в других отраслях современной доктрины права (гражданского и административного); об особенностях и правовой природе ученического договора, его соотношении с договорами о повышении квалификации, о профессиональной переподготовке. Своего рода обобщением дискуссий о договоре стала последняя монография

профессора Л. Ю. Бугрова «Трудовой договор в России и за рубежом». В ней ученый предложил разделить все договоры о труде условно на два вида: договоры о труде (службе) основного ряда и смежные с ними договоры (коллективные договоры, соглашения, ученический договор, договоры о полной материальной ответственности) [3, с. 157]. Однако в контексте настоящей статьи наибольший интерес вызывает отношение ученого к проблеме соотношения ученического договора и трудового договора, а также родовидовой его характеристике. В частности, он отмечает, что ученические договоры можно оценивать в качестве особого класса трудовых договоров и что соответствующие договоры должны получить особое (но все-таки смежное с трудовыми договорами) правовое регулирова-

ние. Кроме того, в монографии содержится принципиальная критика расширительного толкования ученического договора, когда соответствующее понятие применяют к любым договорам, вытекающим из ст. 197 ТК РФ: о профессиональной подготовке, повышении квалификации, переподготовке, обучении новым профессиям и специальностям [3, с. 163].

Определение ученического договора

В науке трудового права много лет подряд ведется дискуссия по поводу понятия «ученический договор». Эта дискуссия вызвана, прежде всего, неопределенностью законодательства о труде в части регулирования отношений, которые возникают между работодателем и работником, в том числе будущим, в связи с получением им первичных профессиональных знаний, навыков и опыта, а также отношений по повышению квалификации, переподготовке либо непосредственно у работодателя, либо в образовательной организации. В комплексе эти отношения именовались в доктринальных источниках как образовательно-трудовые, ученическо-трудовые, поскольку профессиональные знания и опыт приобретались в процессе трудовой деятельности. Не было сомнений у ученых в том, что такие отношения всегда носили договорный характер. Однако по вопросу, каким договором или договорами они регулировались, единства не состоялось.

В первые годы советской власти ученичество как организационная модель подготовки кадров для нужд работодателя не нашло своего закрепления на уровне кодифицированного акта. КЗоТ РСФСР 1918 г. не регулировал такого рода отношения, хотя существовала практика принудительного обучения всех лиц в возрасте от 18 до 40 лет на заводских вечерних курсах с целью обеспечения рабочими кадрами предприятия в условиях гражданской войны и становления молодого государства. Затем государством принимались меры по ученичеству молодежи с последующим трудоустройством в счет брони как средство борьбы с безработицей. По сути, в это время зарождалась система плановой подготовки кадров для нужд государства. КЗоТ РСФСР 1922 г. включил в себя главу XII «Об ученичестве». Учениками назывались лица, состоящие в школах ученичества, учебных бригадах и мастерских, а также проходящие индивидуальное обучение в процессе производства под руководством квалифицированных рабочих (ст. 121 КЗоТ РСФСР 1922 г.). Понятие же ученического договора в законе отсутствовало. Начиная примерно с 40-х гг. XX века стали четко проследиваться две формы плановой подготовки кадров для нужд предприятий: в учебных заведениях

(училищах) и непосредственно у работодателей. Вероятно, с этим связано появление гарантий для лиц, совмещающих труд и обучение. Так, КЗоТ РСФСР 1971 г. исключил нормы об ученичестве, но предусматривал ряд льгот, для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением внутри организаций в пределах рабочего времени и в учебных заведениях без отрыва от производства. Можно сказать, что оба акта предопределили появление сначала в юридической литературе, а затем и в трудовом законодательстве термина «ученический договор». Новой вехой в развитии исследуемого понятия стал ТК РФ, введенный в действие с 1 февраля 2002 г. В IX разделе, о подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников, появилась глава 32 «Ученический договор», в которой раскрывается содержание такого договора, но снова не дается его определение. В связи с тем, что ни до, ни после принятия ТК РФ не было определенности ученического договора, наука трудового права попыталась восполнить пробел, опираясь на сущность ученических отношений, их отраслевую принадлежность, содержание действовавших нормативных правовых актов, практику организации подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров.

Анализ многочисленных доктринальных определений ученического договора, которые имелись в отечественной научной литературе до ТК РФ, позволяет сделать вывод, что все определения похожи. Отличия были только в объеме понятия, расширяемого за счет описания обязанностей работодателя и ученика (работника) и целью обучения. Так, К. Н. Гусов определял ученический договор как соглашение, по которому ученик обязуется в течение обусловленного срока овладеть специальностью (квалификацией) посредством участия в трудовых процессах предприятия и теоретических занятий и после успешного завершения подготовки работать в данном предприятии, а предприятие обязуется организовать подготовку и после обучения обеспечить ученика работой по его специальности (квалификации). При этом ученый разделял между собой ученический договор, договор о повышении квалификации и договор о переподготовке, поскольку цели обучения при этом разные. Ю. П. Орловский рассматривал ученический договор как соглашение между учеником и предприятием, в соответствии с которым ученик обязан был овладеть специальностью. В. Н. Артемова определяла ученический договор как соглашение, в силу которого работник должен был с отрывом или без отрыва от работы овладеть дополнительными знаниями и навыками по основной или смежной специальности.

После принятия ТК РФ попытки дать определение ученического договора не прекратились, но стала преобладать позиция широкого толкования ученического договора. Например, В. Г. Глебов считает ученическим договором соглашение, в соответствии с которым работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации ученика. Е. Р. Брюхина, проанализировав доктринальные определения, нормы ТК РФ и практику реализации ученических отношений, предложила следующую формулировку: «Ученический договор – это соглашение между учеником и работодателем, по которому ученик обязуется в течение обусловленного сторонами срока освоить *новую профессию, специальность, квалификацию*, проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором, а в случае ненадлежащего исполнения условий договора понести ответственность, установленную нормами трудового законодательства, коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами, а работодатель обязуется организовать профессиональное обучение (подготовку, переподготовку) ученика в соответствии с нормами трудового законодательства и условиями коллективного договора или соглашения, своевременно и в полном объеме выплачивать ученическое вознаграждение, включающее в себя стипендию и оплату работы, выполняемой учеником на практических занятиях по заданию работодателя» [7, с. 135–137]. Вряд ли это определение ученического договора можно считать удачным в силу его громоздкости, но если проанализировать содержание главы 32 об ученичестве в составе всего раздела о подготовке и дополнительном профессиональном образовании, то становится понятной попытка автора охватить этим договором также несколько видов обучения, в частности подготовку и переподготовку, в связи с общим признаком – новизна (первичность) получаемой квалификации или специальности. Точка в этом вопросе еще не поставлена, ученым следует продолжить работать над формулировкой, поскольку от этого зависит последующее решение вопроса о соотношении ученического договора с иными договорами, которые опосредуют отношения по получению работником образования как у работодателя, так и в образовательных организациях.

Дискуссии о соотношении ученического договора с иными договорами

В связи с тем, что, находясь в трудовых отношениях, работник может получать профессиональное образование, повышать свой образо-

вательный уровень и совершенствовать профессиональную квалификацию с отрывом или без отрыва от работы в различных формах (очная, заочная, очно-заочная и др.), но реализовать эти возможности он может только путем заключения договора с работодателем, в науке появилось предложение использовать одно родовое (общее) понятие – «соглашение об обучении». Видами соглашения об обучении виделись ученический договор, договор о повышении квалификации, договор о стажировке [7, с. 129]. При этом ученический договор, как вид соглашения об обучении, предлагалось делить на два подвида в зависимости от целей обучения: договор с целью приобретения новой профессии, специальности, квалификации и с целью профессиональной переподготовки с отрывом или без отрыва от работы. В случае отсутствия у работодателя своей учебной базы предлагалось также предусмотреть трехсторонний ученический договор (работник – работодатель – обучающая организация). Тем более, что на практике есть случаи заключения таких договоров. Вместе с тем, ТК РФ такой конструкции ученического договора не предусматривает. Возникает также вопрос об отраслевой принадлежности трехстороннего договора и применении к таким отношениям трудового законодательства. После внесения изменений в ст. 198 ТК РФ (в ред. федеральных законов от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ и от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ) Е. Р. Брюхина отметила, что название статьи 198 перестало отражать свое содержание [2, с. 21]. Думается, что это действительно так, потому что изначально статья 198 ТК РФ была сформулирована следующим образом: «Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на переобучение без отрыва от работы. Ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора». Научное сообщество отрицало наличие гражданско-правового элемента при регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений по обучению потенциальных работников, считало необходимым исправить в ТК РФ это недоразумение [3, с. 165]. Не совсем понятным для практики реализации ученических отношений являлось исключение индивидуальных предпринимате-

лей из числа лиц, которые вправе заключать с работниками ученический договор. Открытым оставался также вопрос о том, каким договором должны регулироваться отношения по повышению квалификации работников, если в ст. 198 ТК РФ упоминалось лишь о профессиональном обучении и переобучении. С 2001 года статья 198 ТК РФ трижды претерпела изменения в результате критических замечаний ученых к видам обучения, охватываемым ученическим договором; отнесение его к гражданско-правовой сфере, если ученический договор заключался с будущим (потенциальным) работником; соотношения ученического договора с трудовым договором. Действующая редакция ст. 198 ТК РФ изложена следующим образом: «Работодатель – юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации *ученический договор на получение образования* без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору». Очевидно, что и в этом варианте, когда термины «профессиональное обучение» и «переподготовка» заменены на «образование», до конца не сняты смысловые значения термина ученического договора при анализе содержания всего раздела IX ТК РФ о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников.

В связи с тем, что законодатель изменил содержание ст. 198 ТК РФ, но не изменил иных положений об ученичестве во взаимосвязи со всем институтом подготовки и дополнительного образования, возникло множество дополнительных вопросов:

1. Является ли ученический договор после отмеченных изменений в ТК РФ, вопреки критике Л. Ю. Бугрова, родовым понятием (типом договора), а другие договоры о каком-либо виде образовании работника будут его разновидностью (например, договор о профессиональном обучении, о повышении квалификации, о переподготовке)?

2. Может быть, ученический договор является самостоятельным концептом (типом) без деления на виды?

3. Или же ученический договор – это вид какого-то другого договора, возможно, даже трудового?

4. Как соотносится ученический договор с договором, упоминаемым в ч. 2 ст. 197 ТК РФ, которая установила, что право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения *договора* между работником и работодателем?

Вопросы продолжают множиться и в связи с тем, что в России был принят Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон об образовании)¹, который ввел понятие, уровни и виды образования, виды образовательных программ, а также включил термин «договор об образовании» и установил требования к его содержанию. В частности, образование, в соответствии с п. 2 ст. 10, подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации образования в течение всей жизни (непрерывное образование). Договором об образовании опосредуются все виды образования, за исключением образования, получаемого за счет бюджетных средств. При этом профессиональное образование (среднее профессиональное, высшее профессиональное и подготовка кадров высшей школы) граждане могут получить только в государственных или частных образовательных организациях, а профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) – в профессиональных образовательных организациях, организациях дополнительного профессионального образования и у работодателей. Работодатели (юридические лица любой организационно-правовой формы и индивидуальные предприниматели), а также индивидуальные предприниматели, в соответствии с Федеральным законом об образовании, наделены правом вести образовательную деятельность по некоторым видам образовательных программ при наличии лицензии и специализированного структурного подразделения, а также учреждать частные образовательные организации. Однако ТК РФ не воспроизводит такого термина, как «договор об образовании», а Федеральный закон об образовании не упоминает об ученическом договоре. Полагаем, что отсутствие определения ученического договора в ТК РФ является недостатком, который, следуя классификации С. Ю. Головиной, относится к расширительному нормативному определению понятий [4, с. 20]. Расширительное нормативное определение понятия «ученический договор» порождает вышеуказанные дискуссии и вопросы, на которые пока нет однозначных ответов.

¹ *Об образовании* в Российской Федерации: Федер. закон Рос. Федерации от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Рос. газета. 2012. № 303.

На наш взгляд, отмеченные теоретические проблемы определения ученического договора и его соотношения с иными договорами обусловлены следующими причинами:

1. Внесение существенных изменений в образовательное законодательство в связи с принятием Федерального закона об образовании, которые имеют значение для трудового права в части определения понятийного аппарата. В частности, сформулированы и разграничены между собой такие понятия, как «образование» и «обучение»; приведена классификация уровней образования и видов образовательных программ; введен термин «договор об образовании» и установлены обязательные требования к его содержанию; определены субъекты образовательной деятельности. Трудовое право должно опираться на данный понятийный аппарат и использовать его именно в том смысловом значении, которое дано Федеральным законом об образовании, а не наоборот.

2. Отсутствие синхронности в изменении норм различной отраслевой принадлежности (в частности, трудового и образовательного законодательства).

3. Разные характеристики в имеющейся научной литературе родовидовых связей между институтами трудового права, касающихся обеспечения права работника на подготовку и на дополнительное профессиональное образование. Как уже было проанализировано выше, ученический договор рассматривался то как вид трудового договора, то как родовое понятие по отношению к договорам на подготовку, повышение квалификации и переподготовку, то как один из видов соглашения об обучении. Ни разу при этом не определялась его характеристика с точки зрения соответствия образовательному законодательству. В связи с этим видится четвертая причина недостатков в понимании ученического договора.

4. Недостаточное внимание ученых к межотраслевому подходу в исследовании вопросов об ученичестве.

5. Не совсем обоснованная сдержанность в обновлении понятийного аппарата института подготовки и дополнительного профессионального образования и его неполного соответствия образовательному законодательству.

Зарубежный опыт ученического договора

Необходимо отметить, что в зарубежных публикациях, посвященных вопросам подготовки кадров и обучения у работодателя, нет четких границ между профессиональным образованием и обучением в рамках ученического договора. Под ученическим договором понимается

документ, заключенный с обучающимся для получения профессиональных навыков на конкретном рабочем месте при содействии супервизора (наставника). В договоре (контракте) закрепляются цели, содержание, сроки обучения и даже могут быть установлены критерии оценки результатов. При этом ученик сам определяет цели обучения, имеющиеся у него препятствия. В статье 199 ТК РФ сформулированы исключительно формальные юридические условия ученического договора. За рубежом ученический договор отражает процесс профессионального развития человека. Авторы отмечают, что в этом случае повышается мотивация ученика, его успеваемость, развивается более высокий уровень личной ответственности за результаты обучения [8; 9, p. 1048], процесс обучения становится более эффективным, а квалификация более высокой [10]. Интересен опыт американских юридических фирм, в которые на время каникул по ученическому договору принимаются студенты вторых и последующих курсов для получения первоначального профессионального опыта [11]. Эта своеобразная профессиональная проба позволяет как самому студенту определиться с тем, какие ему необходимо получить дополнительные знания, навыки, если он останется в профессии, так и работодателю подобрать для себя нового сотрудника, которому по окончании учебного заведения будет предложено постоянное трудоустройство. Таким образом, за рубежом назначение и содержание ученического договора шире, чем в России, а граница между образованием и ученичеством не категорична. Думается, что это правильный подход.

В странах ближнего зарубежья ситуация с ученическим договором также является неопределенной. Так, в ТК Республики Беларусь¹ содержится глава «Совмещение работы с получением образования», которая содержит, в основном, гарантии для работников, которые поступают и учатся в образовательных организациях в заочной или в вечерней форме. В статье 220/1, так же как и в России, закрепляется право работодателя (в Белоруссии – нанимателя) определять необходимость подготовки и переподготовки работников. Условия подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки определяются законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. Понятия и условий ученического договора в Республике Беларусь не содержится.

¹ Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3. URL: <http://www.pravo.by> (дата обращения: 25.01.2017).

Трудовой кодекс Кыргызской Республики¹ практически полностью совпадает с ТК РФ в устаревшей редакции. Отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации у данного работодателя входят в предмет трудового права. Эти отношения регулируются трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и дополнительными к трудовым договорам. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на переобучение без отрыва от работы (ст. 198).

В соответствии со ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан², отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации входят в предмет трудового права, но в более широком значении, а не исключительно у данного работодателя. Так же, как и в других указанных государствах, необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются работодателем (п. 1 ст. 118). Но, в отличие от России, Кыргызстана, Белоруссии, работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников или иных лиц, не состоящих с ним в трудовых отношениях (обучаемый): непосредственно в организации (у работодателя); в организациях образования; в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров (п. 2 ст. 118). Существенным отличием ТК Республики Казахстан и ТК РФ является также определение понятийного аппарата института профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (п. 1 ст. 116):

профессиональная подготовка – форма профессионального обучения, направленного на развитие личности для приобретения новых или измененных профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ;

переподготовка – форма профессионального обучения, позволяющего освоить другую профессию или специальность;

повышение квалификации – форма профессионального обучения, позволяющая поддержи-

вать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки;

дуальное обучение – форма подготовки кадров, сочетающая обучение в организации образования с обязательными периодами обучения и практики на предприятии с предоставлением рабочих мест и компенсационной выплатой обучающихся при равной ответственности предприятия, учебного заведения и обучающегося;

договор о дуальном обучении – письменное соглашение между обучающимся, организацией, предоставляющей рабочее место для прохождения производственного обучения и практики, и учебным заведением, регламентирующее условия и порядок прохождения производственной практики;

договор обучения – письменное соглашение между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Таким образом, в Республике Казахстан отсутствует понятие ученического договора. Соответствующие отношения регулируются договором обучения, требования к которому определены п. 3 ст. 118 ТК РК. Такая конструкция, на наш взгляд, наиболее соответствует практике подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и в России, однако ТК РФ не в полной мере соответствует этой практике, а также не регулирует отношения в случае подготовки, дополнительного профессионального образования работников в образовательных организациях.

О взаимосвязи права на образование и права на труд

Думается, что дальнейшие поиски ответов в исследуемых вопросах и указанные причины теоретических и практических проблем определения ученического договора и его соотношения с иными договорами должны основываться на признании тесной взаимосвязи права на труд и права на образование, следовательно, на балансе трудового и образовательного законодательства.

На разных этапах развития нашего государства сущность конституционных прав на труд и на образование, отражение их взаимосвязи в текущем законодательстве менялись под влиянием различных политико-экономических тенденций. Право на труд впервые было провозглашено в 1936 г. в Конституции СССР. Оно не просто декларировалось, но и гарантировалось политикой всеобщей занятости. В Конституции Российской Федерации, принятой всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., вместо прямого текстуального закрепления права на труд

¹ Трудовой кодекс Кыргызской Республики: Кодекс Кыргызской республики от 4 авг. 2004 г. № 106. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg> (дата обращения: 31.01.2017).

² Трудовой кодекс Республики Казахстан: Кодекс Республики Казахстан от 23 нояб. 2015 г. № 414-V. URL: <http://zakonrk.info> (дата обращения: 31.01.2017).

провозглашена свобода труда, что имеет принципиальное отличие. Право на образование выступает, как и право на труд, важнейшим элементом правового статуса человека. Реализуя право на образование, человек получает профессию, специальность, обновляет имеющиеся у него знания, приобщается к культурному и историческому наследию, развивается как личность. Право на образование должно быть обеспечено человеку в течение всей его жизни. В соответствии со ст. 43 Конституции РФ, каждый имеет право на образование. Федеральный закон об образовании содержит конкретные механизмы и гарантии реализации конституционного права на образование. На тесную связь права на труд и права на образование впервые обратили внимание ученые в области трудового права (Ю. П. Орловский, А. С. Пашков, К. П. Уржинский, А. Е. Пашерстник). Это было не случайно, поскольку образование является необходимой предпосылкой для подготовки человека к производительному труду. Расцвет исследований в этой области пришелся на эпоху плановой экономики России. Государство являлось, по сути, единственным работодателем и нуждалось в квалифицированных кадрах, вся система профессионального образования была направлена на производственную сферу. В то время существовала система обязательного распределения молодых специалистов на рабочие места после окончания учебных заведений, были разработаны гарантии и льготы для работников, обучавшихся в заочной и вечерней формах, создавалась модель плановой переподготовки и повышения квалификации рабочих, специалистов и руководящего состава. Параллельно с этими процессами шло развитие системы ученичества непосредственно у работодателя. С 1991 г. (после изменения политического и экономического строя в России) связь категорий права на труд и права на образование несколько изменилась. Во-первых, распалась тесная связь между системой профессионального образования и рынком труда. Обе системы более 10 лет существовали независимо друг от друга. Труд, как было отмечено выше, стал свободным, а система профессионального образования была сориентирована не на производственную сферу и интересы работодателей, а на всестороннее развитие человека. Образование осуществлялось на основе государственных образовательных стандартов, в разработке которых работодатели не принимали участия. Следовательно, результаты профессионального образования оценивались исключительно государством. Исчезла также система планирования количества специалистов с различным уровнем профессионального обра-

зования для рынка труда. Отсюда стали возникать противоречия между ожиданиями и потребностями работодателей в подготовке кадров в системе профессионального образования, гарантиями трудоустройства выпускников после окончания обучения, социальными обязательствами государства обеспечения права на образование и права на труд. В условиях рыночной экономики связь категорий права на труд и права на образование продолжает существовать, но она должна выстраиваться с учетом экономических интересов работодателя и работника, а также с учетом двух моделей реализации права на образование как предпосылки права на труд: в образовательных организациях и у работодателя.

А. М. Лушников и М. В. Лушникова, хотя и подчеркивали важность права работников на профессиональное обучение, в которое они включали профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, но в то же время разграничивали отраслевую принадлежность права на труд и права на образование, утверждая, что право на профессиональное образование реализуется в отношениях между учащимся и образовательным учреждением, а право на профессиональное обучение – в трудовых отношениях [6, с. 56]. С этим сложно согласиться, потому что право на образование едино, так же как и право на труд. Данное утверждение только тогда будет иметь место, если гражданин реализует право на образование независимо от работодателя, т. е. не состоит с ним в трудовых обязательствах или не претендует на гарантии и льготы, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями. Но если работник состоит в трудовых отношениях или обратился за трудоустройством к конкретному работодателю, то право на образование реализуется им в трудовых отношениях. Работодатель прямо (самостоятельно организует учебный процесс) или косвенно (направляет работника на обучение в образовательную организацию) становится субъектом образовательных отношений. Думается, что подобные позиции были связаны также с тем, что наука трудового права пыталась использовать свой понятийный аппарат в рамках института ученичества, без учета образовательного законодательства. Отсюда происходило разграничение понятий «обучение» – «образование». Образование отводилось в область административного права. В федеральном законе об образовании эти понятия тоже разграничиваются, но только в соотношении «часть – целое». Обучение – это способ, процесс передачи знаний для получения того или иного вида образования. В этом смыс-

ле очень близки понятия «ученичество» и «обучение». Стоит ли тогда оставлять оба термина: один использовать в трудовом законодательстве, а другой – в образовательном? Поскольку право на труд и право на образование тесно связаны между собой, думается, что должен использоваться единый понятийный аппарат и единый механизм их реализации.

Договор об образовании

Анализируя положения трудового законодательства России, некоторые авторы отмечают, что необходимо различать договоры (соглашения) об обучении, регулируемые трудовым правом, и договоры о внешнем обучении, например, когда работодатель направляет работника в образовательную организацию для получения профессионального или дополнительного профессионального образования, профессионального обучения или когда работник самостоятельно поступает в эти организации. В подобных случаях с работником, в соответствии с ч. 2 ст. 197 ТК РФ, также должен заключаться специальный договор. Содержание этого договора законодателем не регламентировано. Исходя из системного анализа ст. 53, 54 Федерального закона об образовании и ст. 197 ТК РФ можно сделать вывод о том, что мы имеем дело не с разными договорами, а с одним, именуемым как «договор об образовании». Этот вывод следует из анализа подп. 2 п. 1 ст. 54 Федерального закона об образовании. Сторонами договора об образовании является организация, осуществляющая образовательную деятельность, лицо, зачисляемое на обучение, и физическое или юридическое лицо, обязующееся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение. Образовательную деятельность вправе осуществлять образовательные организации; организации, осуществляющие обучение (к которым закон относит любые юридические лица, которые наряду со своей основной деятельностью ведут обучение); индивидуальные предприниматели (п. 1 ст. 21). Таким образом, если обучение будет вести непосредственно работодатель, то договор об образовании будет носить двусторонний характер. Если работник будет получать образование за счет средств работодателя в образовательной организации или у другого работодателя, который вправе вести образовательный процесс, то договор будет трехсторонним. В договоре об образовании должны быть указаны основные характеристики образования, в том числе вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенного уровня, вида и (или) направленности), форма обучения, срок освое-

ния образовательной программы (продолжительность обучения), стоимость обучения (п. 2 ст. 54). Нам видится, что такой предмет договора в сравнении с предметом ученического договора наиболее соответствует законодательству об образовании. Однако не ясна правовая природа договора об образовании: с большей долей вероятности договор носит гражданско-правовой характер и является разновидностью договоров об оказании услуг, но, если хотя бы одной стороной договора является субъект трудового права, договор приобретает смешанный характер. На наш взгляд, в том случае если работник состоит в трудовых отношениях и реализует свое право на образование в образовательной организации (внешнее обучение), то договор об образовании, заключенный между работником, работодателем и образовательной организацией (трехсторонняя конструкция) или между работодателем и образовательной организацией в пользу работника (двухсторонняя конструкция), будет входить в сферу трудового права, но с преобладанием признаков гражданско-правового характера. Если работник же реализует право на образование путем обучения у работодателя, то договор об образовании также будет иметь также сложную природу, но с усилением трудовправовой составляющей. В связи с этим предлагаем часть 2 статьи 197 ТК изменить и изложить ее следующим образом: «Указанное право реализуется путем заключения договора об образовании между работником, работодателем и образовательной организацией, а в случае подготовки и дополнительного профессионального образования у работодателя – путем заключения договора об образовании между работником и работодателем». Если принять данное предложение, то необходимо будет сделать и следующий шаг: изменить название и содержание всей главы 32 «Ученический договор», возможно, и всего раздела IX ТК РФ. Но основой для изменений должно стать осознание необходимости гармонизации между собой трудового и образовательного законодательства, осмысление видов образования и образовательных программ, целей их реализации.

Ученический договор как разновидность договора об образовании

Указанные выше противоречия частично решены в 2012 году, когда был принят Федеральный закон об образовании. Закон закрепил понятия «образование», «обучение», «квалификация», используемые трудовым правом; определил виды и уровни образования, виды образовательных программ; установил цели каждого вида образования; легализовал возможность ре-

ализации образовательных программ организациям различных форм собственности и индивидуальным предпринимателям; ввел обобщенное понятие «организации, ведущие обучение». Однако Федеральный закон об образовании не упоминает об ученическом договоре, а использует термин «договор об образовании» и устанавливает требования к нему (ст. 54). Можем ли мы в этом случае утверждать, что ученический договор – это разновидность договора об образовании? Думается, ответ положительный, потому что, исходя из анализа ч. 1 ст. 198 ТК РФ, предметом ученического договора является получение образования. Правда, не совсем ясно, какой именно вид образования может получать работник у работодателя. Не отвечает на этот вопрос и ст. 199 ТК РФ, посвященная содержанию ученического договора. В этой статье одним из обязательных условий ученического договора является указание на квалификацию, которую приобретет ученик, а не получение им какого-либо вида образования. Под квалификацией понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст. 195.1 ТК РФ). Но квалификация сама по себе не может являться предметом ни ученического, ни иного договора об образовании. Квалификация – это всегда результат усвоения обучающимся (в нашем случае работником) той или иной образовательной программы. Если проанализировать виды образования, содержащиеся в п. 2 ст. 10, а также глав 8, 9, 10 Федерального закона об образовании, то, вероятнее всего, предметом ученического договора является такой вид образования, как профессиональное обучение.

Профессиональное обучение – это вид образования, который направлен на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования (п. 1 ст. 73 Федерального закона об образовании).

В соответствии с п. 6 ст. 73 Федерального закона об образовании профессиональное обучение осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования. Учебные центры профессиональной квалификации могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве

структурных подразделений юридических лиц. Отсюда следует вывод, что работодатели (юридические лица любой организационно-правовой формы, индивидуальные предприниматели) могут создать структурные подразделения (учебные центры профессиональной квалификации) и самостоятельно реализовывать различные виды программ профессиональной подготовки, заключая договоры об образовании с потенциальными или действующими работниками. Для этого работодателю необходимо получить лицензию (ст. 91 Федерального закона об образовании). В рамках такого вида образования, как профессиональное обучение реализуются следующие образовательные программы (п. 2, 3, 4 ст. 73 Федерального закона об образовании):

1) программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих.

Под ними понимается профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего;

2) программы повышения квалификации рабочих и служащих.

Это профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих, или должность служащего, должности служащих, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего без повышения образовательного уровня;

3) программы переподготовки рабочих и служащих.

Под ними понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих, или должность служащего, должности служащих, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности.

Результатами профессионального обучения по указанным выше образовательным программам являются (п. 10 ст. 60 Федерального закона об образовании):

1) присвоение разряда или класса, категории, что подтверждается свидетельством о профессии рабочего, должности служащего;

2) повышение или присвоение квалификации, что подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке.

Таким образом, ученическим договором в той конструкции, которую предлагает действующая редакция ТК РФ, опосредуются отношения по профессиональному обучению. Однако работодатели вправе вести образовательную

деятельность не только по образовательным программам профессионального обучения, но и дополнительного профессионального образования, в силу п. 5 ст. 31 Федерального закона об образовании. При этом юридические лица могут реализовывать программы по обоим видам образования, а индивидуальные предприниматели – только по программам профессионального обучения (п. 3 ст. 32 Федерального закона об образовании). Наш вывод основан также с анализом названия и содержания всего раздела IX ТК РФ. Однако раздел не дает ни названия договора, которым опосредуются отношения по дополнительному профессиональному образованию, ни требований к его условиям. Полагаем, что это тоже разновидность договора об образовании – договор о дополнительном профессиональном образовании.

Профессиональное образование работники могут получить только в профессиональных образовательных организациях, поэтому если работодатель будет оплачивать работнику обучение, то должен заключаться договор об образовании, требования к которому определены ст. 54 Федерального закона об образовании. ТК РФ в этом случае пока вообще не предусматривает ни каких требований и такой формы подготовки кадров для собственных нужд, хотя в подготовку ТК РФ включает не только профессиональное обучение, но и профессиональное образование (ч. 1 ст. 196 ТК).

Выводы

Если признать, что образовательное законодательство определяет понятийный аппарат, имеющий значение для трудового права в части подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а «трудовой договор все более трансформируется в договор труда и обучения», как справедливо отметил И. Я. Киселев [5, с. 170], то название «ученический договор» должно быть признано устаревшим и не отвечающим целям практики реализации отношений по подготовке кадров для нужд работодателя и праву работника на образование. Считаем, что в этой логике рассуждений о соотношении права на труд и права на образование и, соответственно, образовательного и трудового законодательства, родовым понятием будет являться договор об образовании, а ученический договор – его разновидностью, но тогда необходимо четко определить предмет такого договора (вид получаемого работником образования). Либо вообще следует отказаться от термина «ученический договор», заменив его на «договор на профессиональное обучение».

Задача науки трудового права заключается в обосновании изменений в ТК РФ, дальнейшем анализе практики реализации положений законодательства о реализации работниками права на подготовку, дополнительное профессиональное образование.

Библиографический список

1. Брагинский М. И., Витрянский В. В. Договорное право. Кн. 1: Общие положения. М.: Статут, 1999. 841 с.
2. Брюхина Е. Р. К вопросу о проблемах правового регулирования ученического договора // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: сб. науч. тр. по итогам III Междунар. науч.-практ. конф., 23–24 окт. 2015 г. / гл. ред. К. Л. Томашевский и др. Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. 270 с.
3. Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография / Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Пермь, 2013. 642 с.
4. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 1998. 53 с.
5. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник. М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2005. 360 с.
6. Лушикова М. В., Лушиников А. М. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях // Трудовое право. 2007. № 4. С. 55–60.
7. Худякова С., Брюхина Е., Новикова Н. Право на труд и право на образование в современной России. Взаимодействие юридических гарантий: монография. Saarbrücken, Germany: LAP – Lambert Akademik Publishing, 2011. 260 с.
8. Aiken J. H., Koplrow D. A., Lerman L. G., Ogilvy J. P. The Learning Contract in Legal Education // Maryland Law Review. 1985. Vol. 44. Issue 4. P. 1047–1095. URL: <http://digitalcommons.law.umaryland.edu/cgi/view-content.cgi?article=2588&context=mlr> (дата обращения: 31.01.2017).
9. Brecko D. Learning Contract: A New Tool for Managing Knowledge. URL: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/961-6486-39-X/257-271.pdf> (дата обращения: 31.01.2017).
10. Frank T., Scharff L. F. V. Learning contracts in undergraduate courses: Impacts on student behaviors and academic performance // Journal of the Scholarship of Teaching and Learning. Vol. 13, № 4. October 2013. P. 36–53. URL: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017121.pdf> (дата обращения: 31.01.2017).

11. *Why and when to apply for vacation schemes in law firms*. URL: <https://targetjobs.co.uk/career-sectors/law-solicitors/340002-why-and-when-to-apply-for-vacation-schemes-in-law-firms> (дата обращения: 31.01.2017).

References

1. *Braginskiy M. I., Vitryanskiy V. V. Dogovornoye pravo. Kniga pervaya: Obschie polozheniya* [Contract Law. Book 1: General Provisions]. Moscow, 2008. 841 p. (In Russ.).
2. *Bryukhina E. R. K voprosu o problemakh pravovogo regulirovaniya uchenicheskogo dogovora* [To the Question of Legal Regulation of a Learning Contract]. Minsk, 2015. 270 p. (In Russ.).
3. *Bugrov L. Yu. Trudovoy dogovor v Rossii i za rubezhom* [Labor Contract in Russia and Abroad]. Perm, 2013. 642 p. (In Russ.).
4. *Golovina S. Yu. Ponyatiynyy apparat trudovogo prava: avto-ref. dis. ... d-ra jurid. nauk* [Conceptual Framework of Labor Law: Synopsis of Dr. jurid. sci. diss.]. Ekaterinburg, 1998. 53 p. (In Russ.).
5. *Kiselev I. Ya. Sravnitel'noe trudovoe pravo* [Comparative Labor Law]. Moscow, 2005. 360 p. (In Russ.).
6. *Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. Pravo na professional'noe obrazovanie i obuchenie: problemy realizatsii v sovremennykh usloviyakh* [The Right to Vocational Education and Training: Problems of Its Implementation Under Modern Conditions]. *Trudovoe Pravo – Labor Law*. 2007. Issue 4. Pp 55–60. (In Russ.).
7. *Khudyakova S., Bryukhina E., Novikova N., Pravo na trud i pravo na obrazovaniye v sovremennoy Rossii. Vzaimodeystvie yuridicheskikh garantiy* [Rights to Work and Education in Contemporary Russia. Interaction of Legal Guarantees]. Saarbrucken, Germany, 2011. 260 p. (In Russ.).
8. *Aiken J. H., Koplou D. A., Lerman L. G., Ogilvy J. P. The Learning Contract in Legal Education. Maryland Law Review*. 1985. Vol. 44. Issue 4. Pp. 1047–1095. Available at: <http://digitalcommons.law.umaryland.edu/mlr/vol44/iss4/4> (accessed 31.01.2017). (In Eng.).
9. *Brecko D. Learning Contract: A New Tool for Managing Knowledge*. Available at: <http://fm-kp.si/zalozba/ISBN/961-6486-39-X/257-271.pdf> (accessed 31.01.2017). (In Eng.).
10. *Frank T., Scharff L. F. V. Learning Contracts in Undergraduate Courses: Impacts on Student Behaviors and Academic Performance. Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*. October 2013. Vol. 13. Issue 4. Pp. 36–53. Available at: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017121.pdf> (accessed 31.01.2017). (In Eng.).
11. *Why and When to Apply for Vacation Schemes in Law Firms*. Available at: <https://targetjobs.co.uk/career-sectors/law-solicitors/340002-why-and-when-to-apply-for-vacation-schemes-in-law-firms>. (accessed 31.01.2017). (In Eng.).