

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ КАК ТРЕБОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Д. В. Булавина

Уральский институт управления (филиал РАНХиГС), г. Екатеринбург

В статье рассматривается, каким образом на сегодняшний день в трудовом законодательстве урегулирован вопрос образования работников: его получения впервые, либо на базе первого образования, или же в рамках повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Помимо этого рассматриваются гарантии и компенсации, которые работодатель должен предоставлять работникам, совмещающим трудовую деятельность с получением образования. Важно отметить, что данные нормы рассматриваются через призму формирующейся инновационной экономики и активно развивающегося информационного общества. Автор определяет, какое место на сегодняшний день занимает образование в определении успеха не только работника, но и работодателя. Выделяется ряд норм Трудового кодекса РФ, которые не удовлетворяют потребностям современного рынка труда. В статье выявлена необходимость совершенствования трудового законодательства в области получения работником того или иного образования. Сделаны конкретные предложения по внесению изменений в ряд статей Трудового кодекса РФ.

Ключевые слова: образование работника, информационное общество, инновационная экономика, повышение квалификации, профессиональная переподготовка работника, развитие трудового законодательства.

Формирующаяся на сегодняшний день инновационная экономика характеризуется глобальным информационным потоком, применением научных и технических знаний для создания качественно новых технологий и внедрения их в производство. «В настоящее время уже ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что современное общество находится на таком этапе своего развития, когда информация становится одним из ключевых элементов экономики» [6]. Она является одним из главных ресурсов производства, в связи с этим происходят изменения в области трудовых ресурсов, теперь становится приоритетнее высококвалифицированный умственный труд, чем физическая сила.

В условиях рыночной экономики компании борются за специалистов, которые обладают большим багажом информации, необходимым для эффективной работы в организации и принесения прибыли. В существующих рыночных условиях только лишь получение хорошего фундаментального образования не является залогом успешной карьеры как в советский период. Немаловажным являются качества работника, которые позволят ему реагировать на изменения в развитии общества, продолжать постоянно развиваться, повышать

квалификацию и даже проходить профессиональную переподготовку в случае необходимости соответствия меняющимся условиям экономики и, как следствие, спроса на рынке труда. «Инновационное обучение должно работать на будущее» [1, с. 132].

Таким образом, образование в современных экономических условиях является тем самым знанием, ресурсом, который востребован на рынке и так важен для построения эффективного бизнеса, производства, экономики в целом. В связи с этим появляется необходимость больших вложений в обучение, образование, повышение квалификации и профессиональную переподготовку, а многоуровневость и различные формы образования призваны удовлетворять данные потребности.

Конвенция № 142 МОТ «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» закрепляет, что каждый работник должен повышать свою квалификацию на протяжении всей трудовой деятельности (ст. 4) [2, с. 1751–1754]. Подобные нормы были сформулированы и в советском законодательстве в Постановлении Госкомтруда СССР, Госкомобразования СССР и Секретариата ВЦСПС от 15 июня 1988 г. № 369, 92-14-147,

20/18-22 «Об утверждении Типового положения о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства» (далее – Типовое положение). Интересно отметить, что данный акт закрепляет прямую обязанность работника постоянно повышать свою квалификацию, что не сделано в Трудовом кодексе РФ. Работодатель же в свою очередь должен обеспечить ряд условий, например, таких, как создание учебно-материальной базы, изготовление и приобретение технических средств обучения, определять потребность в повышении квалификации сотрудников, разрабатывать и реализовывать планы в данной области и т.д.

Существующие положения ТК РФ декларируют, что прохождение профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации является правом работника (ст. 197) и правом работодателя, который исходя из собственных убеждений и нужд определяет необходимость подготовки работников по направлениям профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования (ст. 196).

Представляется, что действующие нормы ТК РФ не совсем соответствуют потребностям рынка и учитывают интересы как работника, так и работодателя. Трудовой кодекс РФ предусматривают ряд гарантий и компенсаций не только для работников, которые проходят обучение по направлению работодателя, но и поступающих на обучение самостоятельно. При этом направление и тематика обучения могут быть совершенно не связаны с трудовой деятельностью данного работника. Несмотря на это, работодатель будет вынужден понести определенные затраты, предусмотренные гл. 26 ТК РФ. Видится, что, с одной стороны, приняв данные нормы, законодатель частично обеспечил мотивацию граждан к получению образования, с другой стороны, в достаточно непростых экономических условиях сегодняшнего рынка обреч работодателя на не всегда обоснованные траты. В связи с этим представляется необходимым задуматься о соответствии данных норм потребностям рынка.

Еще одна из проблем, возникающих при заключении ученического договора, это обязанность работника возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, в случае увольнения сотрудника без уважительной

причины, предусмотренная ст. 249 ТК РФ. На практике зачастую возникают спорные ситуации, что считать уважительной причиной, ведь законодательно данный вопрос не урегулирован. В связи с этим подобные споры разрешаются в суде, где формируется различная практика. Например, суды первой и апелляционной инстанций диаметрально противоположно оценивают уважительность увольнения в связи с переездом семьи в другую местность.

Некоторые авторы, в том числе Ю. П. Орловский и В. И. Шкатулла, придерживаются позиции, что для определения уважительности причины стоит использовать положения ст. 80 ТК РФ, закрепляющей обстоятельства, позволяющие работнику расторгнуть трудовой договор без предупреждения работодателя за две недели [3]. Ряд судов поддерживает данную позицию, так, посчитала необходимым прибегнуть к аналогии, вынося кассационное определение от 30 июня 2010 г. № 33-2593, судебная коллегия по гражданским делам Вологодского областного суда.

Существует иная позиция. М. В. Пресняков считает, что причины увольнения, сформулированные в ст. 80 ТК РФ, не применимы в данной ситуации, так как имеют иное «целевое назначение» [5]. В частности в кассационном определении судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Саха (Якутия) № 33-3509-2011 от 21 сентября 2011 г. указано, что выход на пенсию не будет являться уважительной причиной. Помимо этого не стоит рассматривать в качестве уважительной причины зачисление в образовательное учреждение. Решение подобных споров в каждой ситуации индивидуально. Например, низкая оплата труда не будет являться уважительной причиной для расторжения трудового договора в случае отсутствия иных обстоятельств. Однако, если увольнение по данной причине произошло ввиду необходимости содержания детей, находящихся на иждивении матери после расторжения брака, то суд может принять данное основание как уважительное.

Ввиду вышесказанного представляется возможным принять постановление Пленума Верховного Суда РФ, которое бы объединило уже существующую на сегодняшний день судебную практику и разъяснило бы, чем стоит руководствоваться судам при разрешении подобных споров. Необходимо и совершенствование законодательства в данной области

в условиях инновационной экономики и информационного общества. Изменение ст. 2 ТК РФ путем введения принципа непрерывности образования на протяжении всей трудовой деятельности позволит повысить уровень профессионализма работников, их удовлетворенность трудом, а также уровень развития хозяйствующих субъектов и государства в целом [4, с. 120]. Представляется логичным в условиях современного рынка внести изменения в ст. 197 ТК РФ, предусмотрев, что прохождение профессиональной подготовки, переподготовки повышение квалификации является обязанностью работника. Следует внести изменения в ст. 173 ТК РФ, определив, что гарантии и компенсации, предусмотренные данной нормой, в случае поступления работника на обучение без направления работодателя будут предоставляться при наличии связи такого обучения с трудовой деятельностью. В условиях погони стран за информацией и результатами ее применения совершенствование трудового законодательства в вопросах образования работника позволит участникам экономического процесса через прохождение обучения и подготовку профессиональных кадров максимально использовать возможности современных технологий и ресурсов, что позволит вывести экономику страны на качественно новый уровень.

Литература

1. Гузенко, В. Н. Экологическое образование в контексте инновационного и модер-

низационного развития России / В. Н. Гузенко // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 5. Юриспруденция. – 2013. – № 2 (19). – С. 132–136.

2. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – Т. II. – С. 1751–1754.

3. Орловский, Ю. П. Основные направления совершенствования трудового законодательства в современных экономических условиях. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики / Ю. П. Орловский, Е. С. Батусова, И. Я. Белицкая, Э. Н. Бондаренко. – М.: Юстицинформ, 2012. – С. 7–30.

4. Худякова, С. Право на труд и право на образование в современной России. Взаимодействие юридических гарантий / С. Худякова, Е. Брюхина, Н. Новикова. – LAP LAMBERT Academic Publishing, 2011. – 260 с.

5. Пресняков, М. В. Ответственность работника за увольнение без уважительных причин: проблемы практического применения статьи 249 Трудового кодекса РФ / М. В. Пресняков // Трудовое право. – 2012. – № 2.

6. Проскурин, А. С. Понятие правовой информации как основы информационного общества / А. С. Проскурин // Вестник Волгоградского гос. ун-та. Серия 5, Юриспруденция. – 2016. – № 1 (30). – С. 51–57.

Булавина Дарья Владимировна – аспирант кафедры социального права, Уральский институт управления (филиал РАНХиГС), г. Екатеринбург. E-mail: dvn130193@yandex.ru.

Статья поступила в редакцию 19 октября 2017 г.

DOI: 10.14529/law170409

CONTINUOUS EDUCATION OF EMPLOYEES AS A REQUIREMENT OF INNOVATIVE ECONOMY

D. V. Bulavina

Ural Institute of Management (branch RANHiGS), Yekaterinburg, Russian Federation

The article examines how today the labour legislation regulates the issue of educating employees: the first one, or on the one based on the first education, or within the framework of advanced training and professional retraining. In addition, guarantees and compensations that the employer must provide to employees combining their work with

education are discussed. It is important to note that these norms are considered through the prism of the emerging innovative economy and actively developing the information society. The author determines the place currently occupied by education in determining the success of not only the employee, but also the employer. A number of norms of the Labour Code of the Russian Federation are singled out, which do not satisfy the needs of the modern labour market. The article reveals the need to improve labor legislation in the field of obtaining an education by an employee. Specific proposals have been made to introduce amendments to a number of articles of the Labour Code of the Russian Federation.

Keywords: *education of an employee, information society, innovative economy, professional development, professional retraining of an employee, development of labour legislation.*

References

1. Guzenko V. N. [Environmental education in the context of Russia's innovative and modernization development]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija 5, Jurisprudencija* [Bulletin of Volgograd State University. Series 5, Jurisprudence], 2013, no. 2 (19), pp. 132–136. (in Russ.)

2. *Konvencii i rekomendacii, prinjatye Mezhdunarodnoj konferenciej truda. 1957–1990* [Conventions and recommendations adopted by the International Labor Conference. 1957-1990]. Zheneva, 1991, Vol. II, pp. 1751–1754.

3. Orlovskij Ju. P., Batusova E. S., Belickaja I. Ja., Bondarenko Je. N. *Osnovnye napravlenija sovershenstvovanija trudovogo zakonodatel'stva v sovremennyh jekonomicheskikh uslovijah. Sbornik: Aktual'nye problemy trudovogo zakonodatel'stva v uslovijah modernizacii jekonomiki* [The basic directions of perfection of the labor legislation in modern economic conditions. Collection: Actual problems of labor legislation in the conditions of economic modernization]. Moscow, 2012, pp. 7–30. (in Russ.)

4. Hudjakova S., Brjuhina E., Novikova N. *Pravo na trud i pravo na obrazovanie v sovremennoj Rossii. Vzaimodejstvie juridicheskikh garantij* [The right to work and the right to education in modern Russia. Interaction of legal guarantees]. LAP LAMBERT Academic Publishing, 2011, 260 p.

5. Presnjakov M. V. [Responsibility of the employee for dismissal without good reason: problems of practical application of Article 249 of the Labor Code of the Russian Federation]. *Trudovoe pravo* [Labor law], 2012, no. 2. (in Russ.)

6. Proskurin A. S. *Ponjatie pravovoj informacii kak osnovy informacionnogo obshhestva* [The concept of legal information as the basis of the information society]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija 5, Jurisprudencija* [Bulletin of Volgograd State University. Series 5, Jurisprudence]. 2016, no. 1 (30). pp. 51–57. (in Russ.)

Dar'ja Vladimirovna Bulavina – graduate of the Department of Social Law, Ural Institute of Management (branch RANHiGS), Yekaterinburg, Russian Federation. E-mail: dvn130193@yandex.ru.

Received 19 October 2017.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Булавина, Д. В. Непрерывное образование работников как требование инновационной экономики / Д. В. Булавина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2017. – Т. 17, № 4. – С. 45–48. DOI: 10.14529/law170409.

FOR CITATION

Bulavina D. V. Continuous education of employees as a requirement of innovative economy. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2017, vol. 17, no. 4, pp. 45–48. (in Russ.) DOI: 10.14529/law170409.