

КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД

Е. В. Мотина,

доцент кафедры гражданского процесса и трудового права
Белорусского государственного университета
кандидат юридических наук, доцент

Вопросам терминологии в юридической науке уделялось достаточное внимание. Существуют комплексные теоретические разработки, изучающие понятия отрасли трудового права в качестве компонентов единой системы [1]. Изменения, внесенные в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) на основании Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» (далее – Закон № 219-З), затронули системообразующие, устоявшиеся категории отрасли трудового права. Одним из тревожных изменений является переработка понятия «трудовая функция». Мы разделяем беспокойство ученых по этому поводу, отраженное в ряде публикаций [2; 3].

Для трудовых отношений соглашение сторон о конкретной трудовой функции, по меткому выражению Р. З. Лившица, является «сердцевинной трудовой договора». «Работник вступает в договор ради выполнения конкретной трудовой функции, а работодатель вступает в договор с работником ради выполнения последним этой трудовой функции» [4, с. 73]. В настоящей работе остановимся лишь на одной из характеристик трудовой функции, а именно на понятии «квалификация» и его значении для будущего трудовых отношений.

Для понимания понятия «квалификация» важна его этимология. Это слово происходит от латинского *qualis* – «какой по качеству» и *facio* – «делаю». Квалификация соответствующего специалиста первоначально определяется уровнем его образования и профессиональной подготовки. Как определялось в ТК до внесения изменений Законом № 219-З, квалификация – это уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов. Согласно Закону № 219-З, квалификация – это признание освоенных знаний, умений и полученного опыта, необходимых для осуществления трудовой деятельности, подтвержденное установленными законодательством видами документов. Примечательно, что определение, аналогичное тому, что содержится

в Законе № 219-З, закреплено в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 24 октября 2018 г. № 764 «О стратегии совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь». Исходя из даты принятия, можно сделать вывод, что в ТК перенесли это понятие из данного постановления, принятого в других целях (в первую очередь образовательных) и без учета комплексного характера трудовой функции.

Полагаем, что новый подход к определению одной из ключевых характеристик трудовой функции неточен. Квалификация теперь определяется через «признание... подтвержденное...», что само по себе избыточно с точки зрения русского языка. «Признание» согласно Толковому словарю Ушакова – от гл. «признать», то есть выразить согласие на придание законной силы какому-нибудь порядку, положению; утвердить своим согласием право на существование чего-нибудь, то есть слова «признавать» и «подтверждать» синонимы.

Обратим внимание на содержание ч. 2 ст. 41 Конституции Республики Беларусь: «Государство создает условия для полной занятости населения. В случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом». Повысить уровень общей и специальной подготовки работника возможно, но повысить «признание освоенных знаний» затруднительно. Однако дело не только в этом, а в том, что формулировка прежнего легального определения рассматриваемого понятия гораздо точнее как с семантической, экономической, так и с правовой точек зрения.

Примечательно, что исследователи понятия «трудовая функция» пришли к следующему выводу. На протяжении второй половины XX в. в науке трудового права предлагались многочисленные определения трудовой функции [5, с. 10]. Однако фактически воспринятым оказалось то, что было разработано еще в 1948 году профессором Н. Г. Александровым. Выражаем надежду, что и отечественный законодатель вернется со временем к апробированному и в науке, и на практике определению трудовой функции как работы по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации. При этом сама квалификация будет определяться как уровень общей и специальной подготовки работника.

Провозглашая право на труд в Конституции Республики Беларусь (ст. 41), государство берет на себя обязательства по созданию условий для реализации этого права. Как указывалось выше, «квалификация» и «профессиональная подготовка» – взаимосвязанные понятия. В предмет отрасли трудового права входят отношения по профессиональной подготовке на производстве (ст. 4 ТК). Однако непрерывное профессиональное обучение по профессиям рабочих отнесено к дополнительному образованию взрослых. Выполнение нанимателем сложных образовательных требований совсем не совпадает с целями обучения профессии будущих работников для собственных нужд организации. Согласно п. 29 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40, наниматели вправе принимать на работу лиц, не имеющих соответствующей квалификации (разряда, класса) по профессии. Трудовым законодательством должно быть гарантировано проведение профессионального обучения таких лиц на рабочем месте без запределного соблюдения норм законодательства об образовании, имеющего другое предназначение [6, с. 31]. В п. 37 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы содержится рекомендация о стимулировании нанимателей и создании условий для обучения на производстве [7]. Однако публично-правовая направленность регулирования отношений по профессиональному обучению на производстве препятствует выполнению данных договоренностей, так как законодательство об образовании игнорирует трудовую природу указанных отношений.

Отметим, что к числу обязанностей нанимателя согласно ст. 55 ТК относится обеспечение профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки и стажировки работников. Такие отношения составляют предмет отрасли, поэтому их реализация должна быть обеспечена средствами трудового, а не административного права. Для сравнения укажем, что в ТК РФ содержится самостоятельный раздел, посвященный профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, что соответствует международно-правовым стандартам труда и требованиям социальной действительности.

В силу происходящих социальных явлений (в первую очередь цифровизации) изменяются требования к квалификации работников. По разным оценкам, от 9 до 50 % всех ныне существующих профессий могут исчезнуть в ближайшее десятилетие по причине цифровизации [8, с. 11]. Для оценки рабочей силы Й. Расмуссен предложил следующую классификацию: «Умение», «Правило» и «Знание» [8, с. 14].

- Категория «Умение»: более 50 % задач – это повторяющиеся типовые задачи, преимущественно физический труд. Подготовка не требуется или осуществляется в рамках короткого цикла обучения. Например: уборщики, продавцы, водители, грузчики, охранники.

- Категория «Правило»: более 50 % задач – это техническая, рутинная работа. Принятие решений происходит в рамках предписанных правил и инструкций. Требуется специализированная, прикладная подготовка. Например: слесари, бухгалтеры, медсестры, офисные администраторы.

- Категория «Знание»: более 50 % задач подразумевают аналитическую работу, импровизацию, творчество, работу в условиях неопределенности. Имеется высокая автономность при принятии решений. Требуются высокий уровень образования, длительный цикл подготовки, широкий кругозор. Например: преподаватели, врачи, ученые, высококвалифицированные инженеры, руководители.

По мнению специалистов, именно профессии в категории «Правило» с наибольшей вероятностью будут подвергнуты автоматизации в течение 10 – 20 лет [8, с. 17]. Известно, что у нанимателя есть право расторгнуть трудовой договор с работником вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению работы. Альтернативой увольнению, на наш взгляд, должна стать система профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Для того чтобы в этих целях использовать потенциал ТК, считаем важным обратить внимание законодателя на необходимость специального правового регулирования отношений производственного обучения путем закрепления ученического договора и его особенностей в ТК; вернуться к существовавшим в ТК до внесения изменений Законом № 219-З понятиям «трудова́я функция» и «квалифика́ция».

Список использованных источников

1. Головина, С. Ю. Понятийный аппарат трудового права : автореферат дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С. Ю. Головина ; Уральская гос. юрид. академия. – Екатеринбург, 1998. – 53 с.
2. Курылёва, О. С. Трудовой кодекс Республики Беларусь: концептуальные изменения / О. С. Курылёва, Е. В. Мотина, Т. М. Петоченко // Трудовое и социальное право. – 2018. – № 2. – С. 17–24.
3. Томашевский, К. Л. Объединенный законопроект по внесению изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (проблемные места) / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. – 2018. – № 2. – С. 12–16.
4. Иванов, С. А. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1982. – 232 с.
5. Архипова, О. А. Трудовая функция работника: правовые вопросы : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. А. Архипова ; Томск. гос. ун-т. – Томск, 1999. – 190 с.
6. Мотина, Е. В. Правовое регулирование профессиональной подготовки на производстве: постановка проблемы / Е. В. Мотина // Трудовое и социальное право. – 2019. – № 2. – С. 29–34.
7. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы [Электронный ресурс] // Сайт Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/GS-2019-2021.pdf> – Дата доступа: 08.09.2019.
8. Россия 2025: от кадров к талантам [Электронный ресурс] // The Boston Consulting Group, Inc. – Mode of access: https://www.bcg.com/Images/Russia-2025-report-RUS_tcm27-188275.pdf. – Date of access: 08.09.2019.