

Н. Н. Маслакова,
старший преподаватель
кафедры гражданско-правовых дисциплин
Брестского государственного университета
имени А. С. Пушкина

КРИТЕРИИ ОГРАНИЧЕНИЯ УЧЕБНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ОТ ИНЫХ ОТНОШЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБУЧЕНИЕМ ГРАЖДАН ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

Аннотация

Рассмотрены вопросы выработки системы критериев, применение которых в совокупности способствует дифференциации отношений, возникающих в связи с профессиональным обучением работников по профессиям рабочих у нанимателя и для его нужд (именуются автором учебно-трудовыми), от схожих отношений, предполагающих обучение граждан в учреждениях образования и иных организациях. Современная регламентация учебно-трудовых отношений в Республике Беларусь характеризуется дихотомичным воздействием на них норм законодательства о труде и об образовании, а также отсутствием собственной индивидуально-договорной формы опосредования. Обозначенные проблемы правового регулирования ослабляют постулат о самостоятельности учебно-трудовых отношений, входящих в предмет трудового права. На основе анализа норм законодательства, отдельных актов международного права, имеющих доктринальных разработок автором предлагаются шесть критериев, сущностно отражающих трудовую природу учебно-трудовых отношений.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, учебно-трудовой (ученический) договор, ученичество.

Введение

В Государственной программе на 2026–2030 годы «Сбалансированный рынок труда» отмечается возрастание спроса у нанимателей на работников, особенно в таких видах экономической деятельности, как промышленность, торговля, сельское хозяйство, строительство, транспорт, образование, здравоохранение, при этом около 70 % вакансий относятся к рабочим профессиям [1]. Нивелирование дефицита кадров осуществляется в том числе посредством профессионального обучения, для организации которого разработан широкий правовой инструментарий. Возникающие в связи с этим общественные отношения отличаются своим видовым разнообразием и могут относиться к областям воздействия разных отраслей права.

Конкретизируем. Отношения, возникающие в связи с профессиональной подготовкой работников на производстве, в силу п. 1 ч. 1 ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) включены в предмет трудового права. Правовой механизм

регулирования таких отношений характеризуется дихотомичностью, выраженной в сочетании норм законодательства о труде и об образовании с преобладанием в нем последних. Такое диспропорциональное правовое воздействие размывает трудовую природу отношений производственного ученичества и способствует их отождествлению с иными правоотношениями, возникающими в связи с подготовкой рабочих кадров.

Указанная особенность правового регулирования предопределяет необходимость выявления и критического осмысления представленных в науке содержательных характеристик отношений производственного обучения рабочих (предлагались Л. Я. Гинцбургом, А. С. Пашковым, О. В. Смирновым, К. П. Уржинским, Н. Р. Розахуновой, В. Н. Артемовой, Г. Г. Морозом, Л. Г. Березовской, В. И. Кривым, К. Л. Томашевским, Е. В. Мотиной и др.).

Основная часть

Несмотря на отнесение отношений, возникающих в связи с профессиональной подготовкой ра-

ботников на производстве, к сфере действия ТК, системное регулирование данных отношений им, к сожалению, не обеспечивается. В ч. 2 ст. 220¹ ТК содержится важное указание, что профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников осуществляются как в учреждениях дополнительного образования взрослых, иных учреждениях образования, так и в иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых [2]. Пункт 2 ст. 252 Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее — КоО) содержит пояснение, что наниматель, выступая «иной организацией», может обучать работников для собственных нужд, реализуя образовательные программы профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки рабочих (служащих) [3].

Очевидно, что формулировка п. 1 ч. 1 ст. 4 ТК не обладает требуемой смысловой емкостью и более удачной и оправданной могла бы стать следующая его редакция: «отношения, возникающие в связи с профессиональной подготовкой, повышением квалификации и переподготовкой работников у нанимателя непосредственно для его нужд». Указанные отношения далее именуется нами учебно-трудовыми, а обучаемая сторона — учеником.

Запрос нанимателя на кадры требуемой ему квалификации может быть удовлетворен в рамках иных правоотношений, имеющих некоторое сходство с учебно-трудовыми, которые ниже нами упоминаются. В целях дифференциации указанных отношений автором предлагается для научной апробации следующая система критериев.

1. Осуществление обучения непосредственно у нанимателя и для его нужд. В отечественных научных публикациях последовательно указывается, что отношения производственного обучения включаются в предмет трудового права только при участии в них нанимателя [4, с. 8; 5, с. 222; 6, с. 29]. То есть обучение осуществляется силами нанимателя непосредственно в самой организации. Полагаем, следует охватить общим фокусом не только место обучения, но и цель. Обучение должно осуществляться для собственных нужд конкретного нанимателя. Согласимся с мнением В. И. Кривого, что целью работодателя является не обучение само по себе, а только такое, которое дает результат в виде подготовленного для выполнения у него определенной трудовой функции конкретного работника [7, с. 83]. Целевое назначение учебно-

трудовых отношений — формирование кадрового ресурса нанимателя, требуемой ему квалификации.

Вместе с этим в обществе складываются иные отношения, предполагающие (полностью или в части) профессиональное обучение в организациях, не тождественные учебно-трудовым по целевому назначению. Речь идет, например, об обучении безработных по направлению органов по труду, занятости и социальной защите, о профессиональной подготовке рабочих (служащих) в X (XI)–XI (XII) классах учреждений общего среднего и специального образования, производственном обучении учащихся, курсантов, осваивающих содержание образовательных программ профессионально-технического образования.

2. Финансирование обучения за счет средств нанимателя или иных источников, не запрещенных законодательством, исключая средства ученика (работника). Применение предлагаемого критерия способствует обособлению учебно-трудовых отношений от образовательных отношений, возникающих на основании договора об оказании услуг при реализации образовательных программ на платной основе (ст. 67 КоО), а также от упомянутых выше отношений обучения безработных граждан.

Полагаем, финансирование учеником своего обучения (в рамках учебно-трудовых отношений) противоречит сущности ученичества. Даже напротив, в п. 16 Рекомендации Международной организации труда о качественных программах ученичества от 16 июня 2023 г. № 208 (далее — Рекомендация № 208) закрепляется обязанность государств-членов принять меры, нацеленные на то, чтобы ученики получали адекватное вознаграждение или другую форму финансовой компенсации [8].

Обозначенный вопрос нашел отражение в начале прошлого века в трудах А. А. Симолина, критиковавшего точку зрения западноевропейских ученых (P. Pic, Debolo, Fouque, Lareymondie, Mandry), утверждавших, что «...вознаграждение учителя за обучение не всегда заключается в труде ученика, а может состоять и в уплате учеником определенной денежной суммы...». Анализируя договор ученичества, ученый пришел к противоположному выводу, что «...между положением сторон в договоре, где мастер является нанявшимся и обязанность ученика исчерпывается платежом денег за учение, и положением сторон в договоре, где ученик обязан работать на учителя, разница столь велика, что соединять эти два вида договоров, совершенно различных по юридической природе и по социальному значению, в один

юридический институт было бы глубоко неправильным» [9, с. 244–246].

Также из содержания п. 26 Положения о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих, должностям служащих, кроме должностей руководителей и специалистов, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 1 сентября 2022 г. № 574, и п. 36 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025–2027 годы усматривается допустимость совместного финансирования профессионального обучения по рабочим профессиям для нужд нанимателя посредством вариативных источников (например, средств нанимателя, профессиональных союзов и (или) средств местного (республиканского) бюджетов) [10; 11].

3. Сочетание труда и обучения, возникающее в процессе освоения профессии или повышения квалификации ученика (работника). В учебно-трудовых отношениях ярко иллюстрируется отраслевой принцип: сочетание труда и обучения. В научной литературе отмечается, что труд работника (ученика) носит именно учебный характер [12, с. 67; 13; 14, с. 44]. Симбиоз труда и обучения проявляется в монолитном, единовременном освоении профессии в процессе труда, в том числе, благодаря тому, что производственное обучение осуществляется на рабочих местах. Заметим, в международных документах обучение на рабочем месте (*on-the-job training* [15], *work-based learning* [16]) подразумевается одной из качественных характеристик ученичества.

Г. А. Василевичем отмечается, что новелла белорусской Конституции о социальной ответственности каждого, когда идет речь о наемных работниках, предполагает именно эффективный труд каждого [17, с. 9]. Полагаем, формат учебно-трудовых отношений способствует повышению эффективности применения труда: приобретая квалификацию, работник вовлекается в производственную деятельность нанимателя, принося своим трудовым участием экономически значимый результат.

4. Наличие трудовправовой связи между учеником и нанимателем, не прекращающейся после завершения обучения. Учебно-трудовые отношения являются тесно связанными с трудовыми. По этому поводу В. Г. Глебов пишет, что ученические отношения не могут существовать, не имея в настоящем или будущем трудовых отношений, так как ученик должен применить полученные знания уже в процессе выполнения трудовой функции по заключен-

ному трудовому договору [18, с. 11]. Соглашаясь с ученым, дополним, что для учебно-трудовых отношений, как и для трудовых, характерен личностный признак, предполагающий освоение профессии конкретным учеником, которому после присвоения соответствующего разряда будет поручена работа у того же нанимателя в соответствии с приобретенной квалификацией.

Попутно отметим неоднозначность вопроса, касающегося определения основания возникновения учебно-трудовых отношений. Наниматель, руководствуясь п. 29 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40, при приеме на работу лица, не обладающего требуемой квалификацией, заключает с ним трудовой договор, после чего направляет на обучение [19]. Наблюдается явное несоответствие между избранной правовой формой (трудовым договором) и фактически складывающимися отношениями: труд ученика (обучаемого работника) носит учебный, вспомогательный характер и не может определяться трудовой функцией. Учебно-трудовые отношения нуждаются в собственном источнике правового регулирования — учебно-трудовом (ученическом) договоре. Обозначенный подход заложен в основу следующего критерия дифференциации.

5. Опосредование собственной индивидуальной договорной формой. Необходимость включения в модельный Трудовой кодекс статей об ученическом договоре с лицами, проходящими обучение профессии или переподготовку непосредственно в организации или по ее направлению, предусматривалась Концепцией модельного Трудового кодекса, принятой постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств — участников СНГ от 9 декабря 2000 г. № 16-7. Впоследствии Модельный трудовой кодекс СНГ, принятый постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств — участников Содружества Независимых Государств от 27 ноября 2020 г. № 51-4, к сожалению, не закрепил отдельных статей о профессиональной подготовке кадров для нужд нанимателя и их индивидуальной договорной форме [20; 21].

В п. 17 Рекомендации № 208 обращено внимание на то, что члены должны обеспечить регулирование программ ученичества на основании письменного соглашения об ученичестве [8].

Нормы об учебно-трудовых (ученических) договорах (либо аналогичных по содержанию и целевому назначению конструкциях) отражены, например, в трудовых кодексах Российской Федерации,

Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Литовской Республики, Республики Молдова, Латвийской Республики, Республики Польша, Французской Республики и др.

В научной литературе неоднократно предлагалось регламентировать ученический договор нормами законодательства о труде (Л. Г. Березовская, В. И. Кривой, Г. Б. Шишко, К. Л. Томашевский, Е. А. Волк, Е. В. Мотина, Л. Я. Островский, А. Г. Апенюк, Н. Г. Шишко). Заметим, ученические договоры применялись и даже детально регулировались в Беларуси еще в период становления советской государственности [22]. Учитывая отнесение отношений, возникающих в связи с профессиональной подготовкой работников на производстве, к сфере действия ТК, полагаем, регулятор указанных отношений также должен предусматриваться его нормами и в перспективе занять место в системе источников правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений — в ст. 7 ТК.

6. Включение учеников в списочный состав организации. В научной и учебной литературе указывается, что ученики включаются в штат (списочный состав) предприятия [23, с. 229; 24, с. 400], в отличие, например, от учащихся средних школ, проходящих профессиональное обучение [25, с. 74]. На сегодняшний день в соответствии с Указаниями по заполнению в формах государственных статистических наблюдений статистических показателей по труду, утвержденными постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 20 января 2020 г. № 1, основным юридическим фактом для включения граждан в списочную численность работников (списочный состав) организации является работа по трудовому договору один день и более. В сложившихся правовых реалиях ученики включаются в списочный состав в силу заключенного с ними трудового договора, о чем изложено выше. Иные обучающиеся на производстве граждане, согласно упомянутому документу, включаются в штат только в случае работы по трудовому договору (контракту) в период прохождения производственной практики и получения заработной платы непосредственно в организации [26].

Список цитированных источников

1. О Государственной программе «Сбалансированный рынок труда» на 2026–2030 годы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 2 дек. 2025 г. № 699 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 01.03.2026).

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24 дек. 2007 г. № 299-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 01.10.2025).

Заключение

Специфика правовой регламентации учебно-трудовых отношений проявляется в комплексном характере, сформированном под воздействием своеобразной конъюнкции норм законодательства о труде и об образовании. Полагаем, преобладание публично-правовых начал в механизме правового регулирования не является весомым основанием для причисления учебно-трудовых отношений к исключительно образовательным или иным отношениям, возникающим в связи с обучением граждан по профессиям рабочих. Приверженность к такому подходу базируется на игнорировании трудовправовой природы учебно-трудовых отношений.

По итогам проведенного исследования нами выявлены шесть теоретико-правовых характеристик (критериев) учебно-трудовых отношений, способствующих их отграничению от иных схожих отношений, предполагающих обучение по рабочим профессиям на производстве (в организации). К обозначенным критериям нами отнесены:

- 1) осуществление обучения непосредственно у нанимателя и для его нужд;
- 2) финансирование обучения за счет средств нанимателя или иных источников, не запрещенных законодательством, исключая средства ученика (работника);
- 3) сочетание труда и обучения, возникающее в процессе освоения профессии или повышения квалификации ученика (работника);
- 4) наличие трудовправовой связи между учеником и нанимателем, не прекращающейся после завершения обучения;
- 5) опосредование собственной индивидуально-договорной формой (в перспективе);
- 6) включение учеников в списочный состав организации.

Формулировка п. 1 ч. 1 ст. 4 ТК не соответствует содержанию облекаемых ею отношений. Предлагаем изложить п. 1 ч. 1 ст. 4 ТК в следующей редакции: *«отношения, возникающие в связи с профессиональной подготовкой, повышением квалификации и переподготовкой работников у нанимателя непосредственно для его нужд».*

3. Кодекс Республики Беларусь об образовании : 13 января 2011 г. № 243-3 : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 9 дек. 2025 г. № 110-3 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 01.10.2025).
4. Березовская, Л. Г. Правовое регулирование подготовки и повышения квалификации работников на производстве в Республике Беларусь : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Березовская Людмила Григорьевна ; Гродн. гос. ун-т им. Я. Купалы. — Гродно, 2000. — 22 с.
5. Викторова, С. И. Трудовое правоотношение: современная теория и практика : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Викторова Светлана Ивановна ; Ин-т гос-ва и права Нац. акад. наук Беларуси. — Мн., 2007. — 224 л.
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. Кривой, В. И. Институт подготовки кадров непосредственно у работодателя (нанимателя): наличие, название, предмет и место в системе трудового права / В. И. Кривой // Российский ежегодник трудового права. — 2011. — № 7. — С. 75–89.
8. Рекомендация Международной организации труда о качественных программах ученичества № 208 : принята Междунар. конф. труда 16 июня 2023 г. // Международная организация труда. — URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_886444.pdf (дата обращения: 01.03.2026).
9. Симолин, А. А. Договор промыслового ученичества / А. А. Симолин. — Казань : Типо-лит. Имп. ун-та, 1910. — 558 с.
10. Положение о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих, должностям служащих, кроме должностей руководителей и специалистов : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 1 сент. 2022 г. № 574 : в ред. от 21 июня 2024 г. № 441 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 01.03.2026).
11. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025–2027 годы // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 01.03.2026).
12. Артемова, В. Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации / В. Н. Артемова. — Мн. : Наука и техника, 1981. — 191 с.
13. Островский, Л. Я. Правовое регулирование профессионального обучения на производстве / Л. Я. Островский // Отдел кадров. — 2002. — № 5. — URL: <https://otdelkadrov.by/number/2002/5/298/> (дата обращения: 01.03.2026).
14. Голованова, Е. А. Трудовые права подростков в СССР / Е. А. Голованова. — М. : Госюриздат, 1960. — 78 с.
15. ILO Toolkit for Quality Apprenticeships — Volume 1: Guide for policy makers // International Labour Organization. — URL: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/ILO-toolkit-for-quality-apprenticeships-Vol/995219098902676> (date of access: 01.03.2026).
16. Position on Quality Apprenticeships: European Youth Forum 2018 // European Youth Forum. — URL: <https://www.youthforum.org/policy-library/position-on-quality-apprenticeships> (date of access: 01.03.2026).
17. Василевич, Г. А. Социальное государство — государство, основанное на труде и социальной ответственности каждого / Г. А. Василевич // Трудовое и социальное право. — 2024. — № 3. — С. 8–9.
18. Глебов, В. Г. Ученический договор : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Глебов Владимир Геннадьевич ; Томск. гос. ун-т. — Барнаул, 2005. — 20 с.
19. Инструкции о порядке ведения трудовых книжек : утв. постановлением М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40 : в ред. от 8 мая 2026 г. № 41 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 01.06.2026).
20. Концепция модельного Трудового кодекса : принята постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 9 дек. 2000 г. № 16-7 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 01.03.2026).
21. Модельный трудовой кодекс СНГ: принят постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств от 27 нояб. 2020 г. № 51-4 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 01.03.2026).
22. Маслакова, Н. Н. Регламентация договоров об ученичестве в законодательстве о труде Беларуси в 1925–1933 годах / Н. Н. Маслакова // Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь : материалы IX Респ. науч. конф., Минск, 18 сент. 2020 г. / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь ; редкол.: Е. В. Семашко [и др.]. — Мн. : Колоград, 2020. — С. 164–167.
23. Диалектика развития трудового права: от советского периода до наших дней. Избранные труды Ю. П. Орловского. — М. : РГ-Пресс, 2018. — 776 с.
24. Смирнов, О. В. Природа и сущность права на труд в СССР / О. В. Смирнов. — М. : Юрид. лит., 1964. — 210 с.
25. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Василевича, К. Л. Томашевского. — Мн. : Адукацыя і выхаванне, 2022. — 632 с.
26. Указания по заполнению в формах государственных статистических наблюдений статистических показателей по труду : утв. постановлением Национального статистического комитета Респ. Беларусь от 20 янв. 2020 г. № 1 : в ред. от 22 фев. 2024 г. № 5 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 01.03.2026).

Summary

This article is devoted to the issue of developing a system of criteria, the application of which together contributes to the differentiation of relations arising in connection with the vocational training of workers in the professions of workers from the employer and for his needs (referred to by the author as educational and labor relations) from similar relations involving the training of citizens in educational institutions and other organizations. The modern regulation of educational and labor relations in the Republic of Belarus is characterized by the dichotomous impact on them of the norms of labor and education legislation, as well as the absence of its own individual contractual form of mediation. The identified problems of legal regulation weaken the postulate of the independence of educational and labor relations included in the subject of labor law. Based on the analysis of legislative norms, individual acts of international law, and available doctrinal developments, the author suggests six criteria that essentially reflect the labor-legal nature of educational and labor relations.

Key words: professional training, retraining, advanced training, educational and labor (apprenticeship) contract, apprenticeship.

Статья поступила в редакцию 09.03.2026

