

## ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ЮРИСТІВ У ГУМАНІТАРНИХ І ТЕХНІЧНИХ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

*И. И. Шамшина,*  
д.ю.н., профессор кафедры правоведения,  
*А. А. Юрченко,*  
к.ю.н., доцент кафедры правоведения,  
Восточноукраинский национальный  
университет имени Владимира Даля

### К ВОПРОСУ ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ПРИ ПОДГОТОВКЕ ЮРИСТОВ В КЛАССИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Трудовое право регулирует один из важнейших видов общественных отношений — отношения по применению наемного труда. В условиях рыночной экономики значение трудового права особенно актуализируется в силу того, что оно направлено на достижение оптимального баланса интересов работодателей и наемных работников. В правовых системах развитых стран мира трудовое право занимает одно из центральных мест. Это обусловлено тем, что современное производство и экономическое развитие государства невозможны без общественного разделения труда, что предполагает обязательное правовое регулирование общественных отношений по применению наемного труда.

На безусловную значимость трудового права в эпоху рыночной экономики обращают внимание в своих научных трудах многие ученые: Н.Б. Болотина, В.С. Венедиктов, В.В. Жернаков, Н.И. Иншин, В.В. Лазор, Л.И. Лазор, С.Н. Прилипко, А.И. Процевский, Н.Н. Хуторян, Г.И. Чаньшева, В.И. Щербина, О.Н. Ярошенко и др. Однако многие вопросы относительно построения в нашей стране юридического образования вообще и изучения трудового права, в частности, остаются дискуссионными.

Данная публикация ставит перед собой следующие цели: показать роль и значение трудового права в обществе и, соответственно, в системе юридического образования на современном эта-

пе, а также обосновать предложения по совершенствованию изучения трудового права при подготовке юристов в классическом университете.

В настоящее время в украинском обществе наблюдается интенсивное развитие рыночных тенденций во всех сферах жизни, расширение негосударственного сектора экономики, активное использование наемного труда в нем. Основными задачами трудового права в современных рыночных условиях является правовая защита лиц наемного труда (работников), как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, а также защита законных прав и интересов работодателей с целью обеспечения эффективного развития производства, повышения благосостояния общества и поступательного развития экономики государства.

Все вышесказанное обуславливает потребность в наличии глубоких, всесторонних знаний у современного юриста в сфере правового регулирования наемного труда. Поэтому при подготовке юристов в системе высшего образования особое внимание должно быть уделено всестороннему изучению теоретические и практические аспектов трудового права.

Как учебная дисциплина трудовое право является необходимым компонентом в подготовке специалистов по направлению «Право». На современном этапе развития общества юрист в своей профессиональной деятельности, независимо от его специализации, должен обладать значительным объемом правовых знаний относительно регулирования наемного труда. Эти отношения являются разноплановыми и затрагивают различные сферы общественной жизни: собственно трудовые правоотношения (т.е. отношения между работодателем и работником), отношения по трудоустройству (которые направлены на реализацию конституционного права граждан на труд, оказывают воздействие на рынок труда, сокращение безработицы в государстве и т.п.), социально-партнерские отношения (направленные на сотрудничество работодателей, работников, государства в целях развития экономики и повышения благосостояния граждан), отношения по разрешению трудовых споров (посредством которых обеспечивается защита социально-экономических прав и интересов граждан, социальный мир в обществе) и т.п.

Успешная правоприменительная практика невозможна без основательных теоретических знаний. Поэтому целью учебной дисциплины «Трудовое право» является оказание студентам помощи в наиболее полном овладении материалом по трудовому

праву, в приобретении навыков самостоятельной работы с нормативной и научной литературой, в выработке умения аргументировано (со ссылками на нормативно-правовые предписания и другие источники) и логически последовательно излагать материал, юридически грамотно отстаивать свою позицию в спорных ситуациях по применению наемного труда.

Трудовой договор выступает центральным институтом трудового права. Уяснение студентами его сущности, содержания, порядка заключения, изменения, прекращения является основополагающим для дальнейшего изучения курса трудового права. Поэтому особое внимание при изучении трудового права должно быть уделено различным аспектам трудового договора. При этом важно не только изучать нормы действующего трудового законодательства, но и зарубежный правовой опыт, современные научные позиции. Студент должен уяснить возможные тенденции развития трудового договора в динамичных условиях рыночной экономики, что предполагает необходимость подготовки студентом самостоятельных научных публикаций, докладов, рефератов, участия в студенческих научных конференциях. Организационное построение учебного курса «Трудовое право» должно стимулировать студентов к научному поиску, к научной работе в ее различных проявлениях.

В ходе изучения трудового права студенты также должны приобрести навыки практического применения трудового законодательства в конкретных жизненных ситуациях. И здесь особую роль играют семинарские занятия.

Хотелось бы отметить, что популярная в настоящее время тенденция к развитию дистанционного образования и к активному использованию тестов при контроле знаний студентов не способна обеспечить качественное изучение трудового права (как и многих иных юридических дисциплин) и, соответственно, надлежащую подготовку юристов.

Планы семинарских занятий по трудовому праву должны акцентировать внимание на наиболее существенных моментах в изучении каждой темы, представлять студентам для самостоятельного разрешения конкретные жизненные ситуации (юридические задачи), а также содержать контрольные вопросы по каждой изучаемой теме.

Безусловно, при проведении семинарского занятия по трудовому праву могут использоваться и тесты — они нужны и полезны для

четкого уяснения нормативного материала, основных понятийных категорий. Однако роль тестов на занятии должна быть вспомогательной. Основное внимание необходимо уделять рассмотрению конкретных ситуаций, возникающих в правоприменительной практике в процессе регулирования трудовых отношений и отношений, тесно связанных с трудовыми.. Потому что даже самое четкое уяснение правовых основ не обеспечивает правильного применения действующих норм трудового права на практике.

Простой пример. Как правило, все студенты знают, что заявление работника об увольнении по собственному желанию должно быть написано добровольно, без принуждения со стороны. Однако, вот задача: человек уволился с предприятия по собственному желанию, т.е. по ст. 38 Кодекса законов о труде Украины (далее — КЗоТ), потому что имел два выговора и начальник цеха разъяснил ему, что теперь у администрации есть основания для увольнения этого работника по п.3 ст.40 КЗоТ (за систематическое нарушение трудовых обязанностей); этот человек жалеет знать, может ли он быть восстановлен на работе, потому что на самом деле он не хотел увольняться и теперь жалеет об утраченном месте работы. Почти все студенты делают вывод, что имело место принуждение работник к написанию заявления об увольнении и на этом основании работник, если он в течение месяца обратится в суд, подлежит восстановлению на работе.

Как видно, в данном случае студенты демонстрируют знание правовых норм, но при этом делают принципиально неправильный вывод применительно к конкретной жизненной проблеме.

Помочь студентам правильно разобраться в вышеуказанной ситуации возможно лишь при непосредственном общении с ними на семинарском занятии. При этом важно, чтобы преподаватель помог им самостоятельно найти правильное решение задачи, не навязывая его. Можно сформулировать ряд вопросов, в поиске ответов на которые студент сам придет к правильному решению. Например: в каком случае суд признает увольнение незаконным? Какие именно нормы права, по мнению студента, были нарушены в отношении данного работника? Что является правовой гарантией при прекращении трудового договора: защита от необоснованного увольнения или защита от необдуманного увольнения? Какие правовые последствия могли бы наступить, если бы работник не стал после разговора с начальником цеха писать заявление об увольнении по собственному желанию? и др. Можно предложить студентам

попробовать составить от имени указанного работника исковое заявление в суд о восстановлении на работе, и т.п.

В ходе такого занятия происходит не просто повторение правовых норм (либо демонстрация знания этих норм — как при тестировании), а активное обсуждение порядка применения правовых норм на практике, возникают вопросы правоприменительного плана, различные точки зрения, дискуссия. Студенты со временем фиксируют внимание на том, что если бы работник не написал сам заявление об увольнении, то администрация не смогла бы уволить этого работника по п.3 ст.40 КЗоТ, так как необходимым условием увольнения по этому основанию является не только наличие у работника выговора (либо выговоров), но и необходим факт дисциплинарного проступка, с момента совершения которого прошло не более 6 месяцев, и с момента обнаружения — не более 1 месяца, при этом вспоминают, что за дисциплинарный проступок может быть применено только одно взыскание — либо выговор, либо увольнение. В результате возникает вывод, что в отношении работника не было факта принуждения, был необдуманый поступок со стороны работника, которому следовало обратиться в юридическую консультацию до того, как писать заявление об увольнении. Таким образом, формируется правильное юридическое решение заданной ситуации: факт нарушения закона отсутствует, а, следовательно, и нет оснований для восстановления работника на прежней работе.

Именно в процессе таких семинарских занятий у студентов формируются навыки правоприменительной деятельности. Если не погружаться в процесс рассмотрения конкретных жизненных ситуаций в сфере применения наемного труда, то приобрести указанные навыки невозможно.

На основании вышесказанного, можно сделать вывод, что глубокое, всестороннее изучение трудового права будущими юристами является объективной необходимостью. И при подготовке юристов в классическом университете организационно-методическое обеспечение этой учебной дисциплины должно быть построено так, чтобы стимулировать научную деятельность студентов, а также обеспечить им возможность приобретения навыков правоприменительной деятельности в сфере общественных отношений по применению наемного труда.