

Статья является продолжением исследования, посвященного правовым вопросам эволюции системы обучения рабочих и профессионального образования в ПТУ в Советском Союзе. Исследованы правовые основы профессионального образования в позднем СССР. Автор характеризует нормативные основы и организацию профессионального обучения в связи с реализацией поставленных в середине 1980-х гг. задач реформирования профессиональной школы.

Ключевые слова: профессиональное образование; профессиональное обучение на производстве; повышение квалификации; профессионально-техническое образование; среднее специальное образование; высшее образование; льготы работникам, совмещающим работу с обучением.

**Алексей Яковлевич Петров, д-р юрид. наук, профессор,
НИУ «Высшая школа экономики», Москва, Россия;
alexey.petrov@yandex.ru**

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ И РАБОЧИХ В СССР (1984 – 1991 гг.)

Введение

К середине 1980-х гг. в СССР была поставлена задача *реформирования профессиональной школы*¹ [1 – 4].

Заметной вехой в нормативно-правовом регулировании отношений по профессиональному обучению явилось принятие постановления Верховного Совета СССР от 12 апреля 1984 года № 13-ХІ «*Об основных направлениях реформы общеобразовательной и профессиональной школы*». Данный нормативный правовой акт (далее – НПА) определил кардинальные задачи в указанной сфере. Так, предстояло вывести все отрасли народного хозяйства на передовые рубежи науки и техники, осуществить широкую автоматизацию производства. Все это требовало от рабочего, техника, инженера современного образования, высокого интеллектуального и физического развития, глубокого знания научно-технических и экономических основ производства, сознательного, творческого отношения к труду.

Обсуждение

*Профессионально-технические учебные заведения были реорганизованы в единое среднее профессионально-техническое училище (ПТУ). Училища организовывались на базе производственных предприятий*².

В Постановлении ЦК КПСС, Совмина СССР от 13 марта 1987 № 325 «*О мерах по коренному улучшению качества подготовки и использования*

¹ Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 12 апреля 1984 № 315 «*О дальнейшем развитии системы профессионально-технического образования и повышении ее роли в подготовке квалифицированных рабочих кадров*» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru.

² Ведомости Верховного Совета СССР. 1984. № 16. Ст. 237.

специалистов с высшим образованием в народном хозяйстве» впервые в отечественной истории поставлены задачи:

– обеспечить подготовку специалистов с *глубокой профессиональной компетентностью*;

– сформировать у специалистов *стремление к постоянному обогащению и обновлению знаний, современное экономическое мышление, навыки научной организации управленческой деятельности*, способности инициативно и ответственно решать вопросы научно-технического, социального и культурного прогресса.

В связи с этим важно было осуществить:

– *коренную перестройку учебного процесса и структуры подготовки кадров*;

– обеспечить переход к подготовке *специалистов широкого профиля на основе сочетания фундаментальных общенаучных, общепрофессиональных знаний и направленной практической подготовки*.

На каждом этапе обучения студентов их *производственная, практическая подготовка должна была осуществляться совместно с базовыми предприятиями, учреждениями и организациями на принципах совмещения учебы с производительным трудом с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей*, в том числе на рабочих местах, требующих высокой профессиональной подготовки, а также на должностях техников, инженеров, экономистов и других специалистов.

Разрешалось использование учебных центров (учебных полигонов), организуемых в составе передовых объединений, научно-исследовательских организаций и конструкторских бюро, для практической подготовки студентов и повышения квалификации преподавателей вузов.

На заочные и вечерние отделения высших учебных заведений следовало зачислять, прежде всего, лиц с *соответствующим средним специальным образованием и лиц, работающих по профилю данной специальности*.

Руководители предприятий и организаций *должны были оказывать необходимую помощь и содействие работникам, обучающимся без отрыва от производства*, обеспечивать рациональное их использование как в период учебы, так и по завершении обучения.

Предоставлялись преимущества при приеме на обучение по специальностям:

– инженерно-техническим – лицам, имеющим опыт производственной работы по профилю избранной специальности, соответствующее профессионально-техническое или среднее специальное образование, способности к техническому творчеству;

– педагогическим – лицам, имеющим склонность и опыт работы с детьми, рекомендации педагогических советов школ, трудовых коллективов;

– сельскохозяйственным – прежде всего, молодежи, проявившей интерес и склонности к труду в сельскохозяйственном производстве.

На медицинские специальности (начиная с 1989 г.) принимались юноши и девушки, проработавшие в качестве младшего и среднего медицинского персонала не менее 2 лет и имеющие рекомендации соответствующих медицинских учреждений.

Устанавливалось, что на подготовительные отделения при высших учебных заведениях принимались передовые рабочие всех отраслей на-

родного хозяйства и колхозники со стажем работы не менее 2 лет, а также другие лица, приравненные к указанным категориям молодежи.

В целях практического закрепления профессиональных знаний и навыков у выпускников высших учебных заведений по полученной специальности предусматривалось, что после трех лет работы по месту распределения молодой специалист проходит специальную аттестацию и по ее результатам ему вручается квалификационный аттестат. Итоги аттестации, проводимой на предприятиях и в организациях с участием высших учебных заведений, рассматривались как важный критерий качества подготовки специалистов в высшей школе³.

Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 6 февраля 1988 г. № 166 «О перестройке системы повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов народного хозяйства» (в ред. от 10.08.90 г. № 800) определило новые (кардинальные) подходы в развитии указанных форм профессионального обучения.

Прежде всего, руководящие работники и специалисты народного хозяйства *должны обладать высоким уровнем компетентности, творческой инициативой, современным экономическим мышлением*, а также владеть новыми методами хозяйствования.

В указанном нормативном правовом акте подчеркивалось, что в ходе научно-технической революции, коренной перестройки управления экономикой *непрерывное обучение трудящихся* становится одним из важнейших факторов обеспечения эффективной деятельности объединений, предприятий, организаций, учреждений, каждого трудового коллектива.

Постоянное повышение квалификации признавалось прямой служебной обязанностью каждого руководителя и специалиста.

Согласно пункту 2 Постановления необходимо было:

– создать действенную систему материального и морального стимулирования непрерывного повышения квалификации, роста профессионального мастерства кадров, повысить личную заинтересованность и персональную ответственность работников за постоянное пополнение и обновление знаний. Должностные перемещения руководителей и специалистов, установление им соответствующего размера заработной платы должны быть связаны с результатами обучения, практического использования полученных знаний;

– повсеместно создавать обстановку глубокого уважения и авторитета наиболее квалифицированных тружеников, утверждать престиж профессиональной учебы, активного приобретения новых знаний и навыков, овладения передовым производственным опытом⁴.

Примечательной вехой в нормативно-правовом регулировании профессионального обучения работников следовало бы признать Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства⁵.

³ Собрание постановлений СССР. 1987. № 23. Ст. 82. (Многие положения данного Постановления актуальны для современного трудового права России – *прим. авт.*)

⁴ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru.

⁵ Утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР и Секретариата ВЦСПС от 15 июня 1988 № 369/92-14-147/20/18-22) // Бюл. Госкомтруда СССР. 1988. № 11.

Данный НПА предусматривал, что основной целью системы повышения квалификации и переподготовки кадров является постоянное приведение уровня квалификации работников в соответствие с изменяющимися производственными и социальными условиями, формирование у них высокого профессионализма, современного экономического мышления, умения работать в условиях полного хозрасчета и самофинансирования, развития демократии и самоуправления⁶.

Профессиональное и экономическое обучение работников в системе повышения квалификации и переподготовки кадров должно было носить *непрерывный характер* и проводиться *в течение всей трудовой деятельности* в целях последовательного расширения и углубления знаний, совершенствования мастерства рабочих, колхозников, специалистов и руководителей в соответствии с требованиями научно-технического прогресса, совершенствования хозяйственного механизма, духовных потребностей общества⁷.

Обучение осуществлялось в учебных заведениях (подразделениях) повышения квалификации и переподготовки кадров, а также непосредственно на предприятиях (объединениях), в учреждениях, организациях. Его непрерывность обеспечивалась путем рационального сочетания систематического самообразования, массовой производственно-экономической учебы, краткосрочного и периодического длительного обучения на соответствующих курсах или в учебных заведениях (подразделениях).

Постоянное повышение квалификации признавалось прямой обязанностью каждого работника.

Сведения о прохождении обучения руководителями и специалистами отражались в квалификационном аттестате единого образца, который являлся основным документом, удостоверяющим их профессиональный уровень.

Должностные перемещения руководителей и специалистов, установление им соответствующего размера заработной платы, а также присвоение рабочим квалификационных разрядов и классности должны были быть увязаны с результатами обучения и практического использования полученных знаний, умений и навыков.

Персональная ответственность за организацию непрерывного обучения работников, поддержание их высокого профессионального уровня, своевременную подготовку к новым трудовым функциям возлагалась на руководителей министерств, ведомств, предприятий.

Для осуществления непрерывного обучения кадров рекомендовалось создавать на предприятиях единые подразделения – отделы (бюро, секторы) подготовки кадров, или выделять работников, отвечающих за организацию этой работы. В состав указанных отделов (бюро, секторов) включались специалисты по профессиональной и экономической подготовке кадров.

⁶ В советский период система подготовки и повышения квалификации работников строилась в основном на централизованных плановых началах. Договорные отношения совмещались с императивными правовыми нормами – *прим. авт.*

⁷ К аксиоме «пожизненной учебы для трудящихся» человечество шло многие века.

В производственных единицах, цехах и других подразделениях предприятия, где штатными расписаниями не были предусмотрены освобожденные работники по обучению кадров, проведение этой работы могло возлагаться на других специалистов с высшим или средним специальным образованием (цеховых организаторов) с их согласия.

Непрерывное обучение руководящих работников и специалистов включало повышение их квалификации и переподготовку.

К повышению квалификации относилось любое обучение, направленное на совершенствование и развитие знаний, умений и навыков какого-либо конкретного типа деятельности.

Под переподготовкой понималось получение нового специального образования в целях оперативного обеспечения кадрами новейших направлений научно-технического и социального прогресса, а также перемещение кадров из устаревших сфер деятельности в современные⁸.

Устанавливались следующие *основные виды обучения руководящих работников и специалистов, обеспечивающие его непрерывность*:

- систематическое самостоятельное обучение работника (самообразование);
- обучение в производственно-экономических семинарах и университетах технико-экономических знаний;
- краткосрочное обучение;
- длительное периодическое обучение;
- стажировка на передовых предприятиях, в ведущих научных организациях и учебных заведениях;
- обучение в целевой аспирантуре, докторантуре;
- переподготовка – получение новой специальности.

Систематическое самостоятельное обучение работника (самообразование) осуществлялось по индивидуальному плану, утвержденному его непосредственным руководителем.

В индивидуальных планах, исходя из характера труда работника, должно было предусматриваться изучение передового отечественного и зарубежного опыта, новейших достижений науки и техники, проблем управления, экономики, права, социологии и др.

Производственно-экономические семинары создавались предприятиями для комплексного изучения вопросов экономики, управления трудовыми коллективами, прогрессивной техники и технологии, хозяйственного и трудового законодательства, передового опыта и других вопросов, направленных на решение конкретных производственных и экономических задач, совершенствование деятельности подразделений, в которых работают слушатели.

В объединениях и на крупных предприятиях при необходимости для этой цели организовывались университеты технико-экономических знаний.

⁸ Определение «переподготовка», очевидно, не совершенно, так как получение «нового специального образования» несколько сужает его понимание. Кроме того, неуместно в нем положение – «перемещение кадров из устаревших сфер деятельности в современные» – прим. авт.

Численность слушателей в учебной группе рекомендовалось устанавливать от 10 до 30 человек. Занятия проводились с отрывом или без отрыва от работы. Общая продолжительность обучения и режим проведения занятий определялись администрацией предприятия совместно с профсоюзной организацией и советом трудового коллектива в зависимости от конкретных условий производства.

Обучение в производственно-экономических семинарах и университетах технико-экономических знаний заканчивалось сдачей зачетов, подготовкой и защитой слушателями рефератов, разработкой рационализаторских предложений и т. п.

Краткосрочное обучение руководителей и специалистов проводилось по мере необходимости, но не реже одного раза в год по месту работы или в учебных заведениях (подразделениях) системы повышения квалификации и переподготовки кадров в целях решения внедренческих научно-технических, экономических и других задач, возникающих на уровне народного хозяйства, отрасли, предприятия.

Сроки обучения устанавливались до трех недель. Обучение проводилось с отрывом от работы, численность группы рекомендовалось устанавливать от 10 до 30 человек (в учебных заведениях – 25 – 30 человек).

Длительное периодическое обучение руководителей и специалистов проводилось не реже одного раза в пять лет в учебных заведениях (подразделениях) системы повышения квалификации и переподготовки кадров для углубленного изучения и практического освоения новейших достижений науки, техники, технологии, современных методов управления производством и организации труда и других проблем по профилю их трудовой деятельности.

Сроки обучения устанавливались для руководителей и работников аппарата управления до двух месяцев с отрывом от работы и до шести месяцев без отрыва от работы, для специалистов с высшим и средним специальным образованием – до трех месяцев с отрывом от работы и до шести месяцев без отрыва от работы.

По приоритетным направлениям науки и техники сроки обучения специалистов могли быть увеличены по согласованию с Гособразованием СССР до четырех месяцев с отрывом от работы и до десяти месяцев без отрыва от работы.

Обучение руководителей и специалистов могло проводиться с частичным отрывом от работы продолжительностью до шести месяцев при общем сроке отрыва от работы до двух месяцев.

Министерствам и ведомствам разрешалось при необходимости проводить стажировку руководителей и специалистов в целях углубленного изучения передового производственного опыта в соответствующих подразделениях министерств, ведомств, предприятий продолжительностью до двух месяцев сверх указанных сроков обучения.

Стажировка руководителей и специалистов на передовых предприятиях, в ведущих научных организациях и высших учебных заведениях, в том числе за рубежом, проводилась в целях освоения лучшего опыта, приобретения практических и организаторских навыков для выполнения

обязанностей по занимаемой должности или на должности более высокого уровня (для резерва на выдвижение).

Продолжительность стажировки устанавливалась предприятием, направляющим работника на обучение, исходя из ее целей, по согласованию с руководителем предприятия, организации или учебного заведения, где она должна была проводиться.

Обучение в целевой аспирантуре, докторантуре по темам, интересующим организацию или предприятие, было предназначено для решения научных проблем и повышения уровня научно-педагогической квалификации. Оно осуществлялось в порядке, предусмотренном действующим законодательством при подготовке научных кадров.

Переподготовка руководителей и специалистов в целях получения новой специальности осуществлялась в академиях, институтах повышения квалификации, на специальных факультетах вузов и отделениях средних специальных учебных заведений в порядке, устанавливаемом решениями правительства.

Сроки обучения при переподготовке для руководителей и работников аппарата управления устанавливались до пяти месяцев с отрывом от работы; для специалистов с высшим образованием – до одного года с отрывом от работы и до двух лет без отрыва от работы; для специалистов со средним специальным образованием – до семи месяцев с отрывом от работы и до девяти месяцев без отрыва от работы.

Организовывались следующие *виды обучения рабочих на производстве, обеспечивающие его непрерывность*:

- подготовка новых рабочих;
- переподготовка (переобучение) рабочих;
- обучение рабочих вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации рабочих.

Подготовка новых рабочих на производстве – это первоначальное профессиональное и экономическое обучение лиц, принятых на предприятие и ранее не имевших профессии. Подготовка новых рабочих осуществлялась по профессиям, перечень которых утверждался Гособразованием СССР в установленном порядке.

Направление на учебу должно было осуществляться, как правило, на основе профессионального отбора с учетом склонности и психофизиологических свойств личности, направляемой на обучение. Обучение женщин, а также несовершеннолетних проводилось только по профессиям и для тех производств и работ, на которых разрешалось в установленном порядке применение их труда.

Сроки обучения при подготовке новых рабочих устанавливались, как правило, до шести месяцев, а по отдельным сложным профессиям – до двенадцати месяцев.

Подготовка новых рабочих на производстве проводилась по курсовой и индивидуальной формам обучения.

Производственное обучение рабочих проводилось, как правило, в два этапа:

1) в учебной группе под руководством мастера (инструктора) производственного обучения на специально созданной для этого учебно-мате-

риальной базе предприятия, учебного центра, учебно-курсового комбината (пункта) или технической школы;

2) на рабочих местах предприятия в учебной группе под руководством мастера (инструктора) производственного обучения или индивидуально под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного рабочего – инструктора производственного обучения. При отсутствии необходимой учебно-материальной базы допускалось, в порядке исключения, проведение производственного обучения в течение всего периода на рабочих местах предприятия.

При индивидуальной подготовке обучаемый изучал теоретический курс самостоятельно и путем консультаций у преподавателей, а производственное обучение проходил индивидуально под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного рабочего – инструктора производственного обучения на рабочем месте.

Профессиональные умения и навыки обучающиеся должны были, как правило, приобретать и совершенствовать в процессе изготовления продукции или выполнения работ с соблюдением соответствующих требований к их качеству. При подготовке рабочих по профессиям, связанным с освоением сложной современной техники, должно было предусматриваться также прохождение ими производственного обучения на учебных полигонах при передовых предприятиях отрасли, на заводах-изготовителях новой техники, аналогичных производствах других предприятий.

Подготовка новых рабочих заканчивалась сдачей квалификационных экзаменов.

Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых рабочих на производстве проводились в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

Переподготовка (переобучение) организовывалась в целях освоения новых профессий высвобождаемыми рабочими, которые не могли быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также лицами, изъявившими желание сменить профессию с учетом потребности производства. Переподготовка (переобучение) могла осуществляться с отрывом и без отрыва от работы.

Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям – это обучение лиц, уже имеющих профессию, в целях получения новой профессии с начальным либо более высоким уровнем квалификации.

Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям организовывалось для расширения их профессионального профиля, подготовки к работе в условиях применения прогрессивных форм организации и оплаты труда, а также по совмещаемым профессиям. Перечень вторых (смежных) профессий, по которым проводилось обучение рабочих, устанавливался предприятиями, исходя из конкретных условий производства.

Повышение квалификации рабочих определялось как обучение, направленное на последовательное совершенствование их профессиональных и экономических знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям.

Повышение квалификации рабочих могло осуществляться:

- на производственно-экономических курсах;
- в школах социалистического хозяйствования;
- на курсах целевого назначения;
- в школах передовых приемов и методов труда;
- на курсах бригадиров.

Производственно-экономические курсы создавались в целях углубления и расширения профессиональных и экономических знаний, умений и навыков рабочих для получения более высоких тарифных разрядов (классов, категорий) в соответствии с требованиями производства. На этих курсах проходили также обучение рабочие, у которых фактический уровень квалификации не в полной мере соответствовал имеющемуся у них тарифному разряду (классу, категории).

Продолжительность обучения устанавливалась до шести месяцев без отрыва и до трех месяцев с отрывом от работы. На теоретический курс отводилось от 70 до 210 учебных часов, при этом на экономическое обучение должно было отводиться от 20 до 30 % учебного времени.

По профессиям, связанным с обслуживанием современной сложной техники и технологии, сверх указанных сроков обучения предусматривалась стажировка продолжительностью до трех месяцев. Стажировка проводилась на рабочих местах предприятия. В процессе прохождения стажировки рабочие под руководством бригадира, мастера или высококвалифицированного рабочего должны были выполнять работы, отвечающие по сложности требованиям тарифных разрядов (классов, категорий), на которые они обучались.

Обучение на производственно-экономических курсах заканчивалось сдачей квалификационных экзаменов.

Школы социалистического хозяйствования являлись основной формой массовой производственно-экономической учебы рабочих, организовывались администрацией предприятия совместно с профсоюзными комитетами. Школы создавались в целях повышения уровня экономических и профессиональных знаний работников массовых профессий по вопросам хозяйственного расчета, прогрессивных форм организации и оплаты труда, самофинансирования и самоуправления трудовых коллективов, повышения качества продукции, экономии ресурсов, изучения новой техники, прогрессивной технологии, передового производственного опыта, правовых и других вопросов.

Занятия в школах проводились с отрывом или без отрыва от работы. Продолжительность обучения и режим проведения занятий определялся администрацией предприятия совместно с профсоюзной организацией и советом трудового коллектива в зависимости от конкретных условий производства. Рекомендовалось третью часть всего учебного времени отводить на теоретическое обучение, из которого 65 – 70 % использовать на изучение экономических вопросов.

Курсы целевого назначения создавались непосредственно на предприятиях, в учебных центрах или других учебных заведениях для изучения новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, новых методов хозяйствования, прогрессивных форм организации труда, трудового законодательства, правил технической эксплуатации

оборудования, техники безопасности, вопросов, связанных с повышением качества продукции (работ), и др.

На курсах целевого назначения осуществлялось также краткосрочное обучение вновь принятых на предприятие квалифицированных рабочих. Продолжительность обучения на курсах целевого назначения устанавливалась предприятиями исходя из цели обучения, но в объеме не менее 20 часов с отрывом или без отрыва от работы. Обучение заканчивалось сдачей зачетов.

Школы передовых приемов и методов труда создавались в целях массового освоения рабочими приемов и методов труда передовиков и новаторов производства, а также коллективов, добившихся высоких технико-экономических показателей. Обучались в этих школах, как правило, рабочие одной или смежных с ними профессий. Занятия в школах рекомендовалось проводить в группах численностью от 5 до 30 человек.

Обучение в школах включало в себя практические занятия на рабочем месте, проводимые передовиками и новаторами производства – руководителями школ, а также теоретические занятия (консультации), проводимые специалистами. При этом особое внимание уделялось экономическому обоснованию и эффективности изучаемых методов труда.

Продолжительность обучения устанавливалась предприятиями в зависимости от цели школ, но в объеме не менее 20 часов.

Курсы бригадиров создавались в целях:

– повышения уровня знаний бригадиров (звеньевых) в области внутрипроизводственного хозрасчета и подряда, прогрессивных форм организации и стимулирования труда, повышения эффективности производства и качества продукции, анализа результатов работы бригады, законодательства о труде, управления коллективом в условиях демократизации, а также по другим вопросам;

– подготовки резерва бригадиров (звеньевых) производственных бригад из числа передовых, наиболее квалифицированных рабочих, обладающих организаторскими способностями и пользующихся авторитетом у членов трудового коллектива.

Периодичность повышения квалификации бригадиров на курсах устанавливалась министерствами и ведомствами, но не реже одного раза в пять лет. Бригадиры могли быть направлены на курсы по результатам их аттестации.

Курсы бригадиров могли создаваться непосредственно на предприятиях, а также в учебных заведениях. Продолжительность обучения на курсах: при повышении квалификации бригадиров – не менее 36 часов, при подготовке резерва бригадиров (звеньевых) – не менее 72 часов, в том числе на экономические вопросы отводилось не менее 30 % всего учебного времени.

Обучение на курсах бригадиров проводилось с отрывом или без отрыва от работы и включало в себя проведение теоретических и практических занятий, а также должно было быть тесно увязано с конкретными вопросами, которые решают бригадиры (звеньевые) в своей работе.

Обучение на курсах бригадиров заканчивалось сдачей зачетов или защитой рефератов.

Периодичность и последовательность прохождения рабочими различных видов и форм обучения устанавливались предприятием с учетом личных интересов работника и производственной необходимости. При этом должно было быть обеспечено обязательное ежегодное обучение каждого рабочего в тех или иных видах и формах профессиональной и экономической учебы.

На предприятиях для проведения занятий с руководителями и специалистами должны были привлекаться ведущие ученые, высококвалифицированные работники, специалисты предприятий, научно-исследовательских, технологических и конструкторских организаций

Профессиональное и экономическое обучение рабочих осуществляли преподаватели и инструкторы производственного обучения. Преподаватели назначались из числа руководящих, инженерно-технических работников, экономистов и других специалистов, имеющих высшее или среднее специальное образование по профилю учебы. Инструкторы производственного обучения назначались из числа квалифицированных рабочих и специалистов, имеющих стаж работы по профессии не менее трех лет, высокие производственные показатели, общее среднее или среднее специальное образование.

Планирование непрерывного обучения осуществлялось предприятиями на основе методических рекомендаций, разрабатываемых министерствами и ведомствами.

Планы непрерывного обучения являлись составной частью планов социального и экономического развития трудовых коллективов. Мероприятия по выполнению этих планов рекомендовалось включать в *коллективные договоры*⁹.

Ответственность за выполнение планов непрерывного обучения работников возлагалась на руководителей предприятия и его подразделений.

Заключение

В конце 1980-х и начале 1990-х гг. кардинально изменяется социально-экономическая ситуация в стране. Приобрела остроту проблема занятости. В связи с этим Закон РСФСР от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РСФСР» закрепил право граждан, зарегистрированных в службе занятости населения в качестве лиц, ищущих работу, на бесплатную консультацию по профориентации, профессиональную подготовку, переподготовку (ст. 9). Данная норма позволяла работнику пройти профессиональную подготовку и переподготовку до увольнения по направлению органов службы занятости бесплатно (за счет средств Государственного фонда занятости) и в последующем трудоустроиться на новое место работы¹⁰.

В 1992 г. указанное право было предоставлено только безработным, а не всем лицам, ищущим работу¹¹.

⁹ Ср. со ст. 41 ТК РФ.

¹⁰ Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565.

¹¹ См. Закон РФ от 15.07.1992 г. № 3307-1 «О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР “О занятости населения в РСФСР”» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992. № 34. Ст. 1974.

Список литературы

1. **Занданов И. В.** Ученический договор как форма профессиональной подготовки и переподготовки работников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2011. 27 с.
2. **История** профессионального образования в России / под науч. ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова, Е. Г. Осовского. М.: Профессиональное образование, 2003. 672 с.
3. **Новикова Н. В.** Правовое регулирование отношений по повышению квалификации в России: история и современность: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Пермь, 2007. 25 с.
4. **Петров А. Я.** Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы: учеб. М.: Юрайт, 2019. 317 с.

References

1. **Zandanov I.V.** *Extended abstract of candidate's of legal sciences thesis*, Moscow, 2011, 27 p. (In Russ.)
2. **Batyshev S.Ya., Novikov A.M., Osovskiy Ye.G.** [Eds.] *Istoriya professional'nogo obrazovaniya v Rossii* [History of vocational education in Russia], Moscow: Professional'noye obrazovaniye, 2003, 672 p. (In Russ.)
3. **Novikova N.V.** *Extended abstract of candidate's of legal sciences thesis*, Perm, 2007, 25 p. (In Russ.)
4. **Petrov A.Ya.** *Professional'noye obrazovaniye i obucheniyе работников (personala). Pravovyye osnovy: ucheb.* [Vocational education and training of employees (personnel). Legal basis: textbook], Moscow: Yurayt, 2019, 317 p. (In Russ.)

Legal Regulation of Vocational Training of Specialists and Workers in the USSR (1984 – 1991)

A. Ya. Petrov, *Dr. Sci. (Law), Professor,*
National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia;
alexey.petrov@yandex.ru

The article is a continuation of a study devoted to the legal issues of the evolution of the system of training workers and vocational education in vocational schools in the Soviet Union. The legal foundations of vocational education in the late USSR have been researched. The author characterizes the normative foundations and organization of vocational training in connection with the implementation of the goals set in the middle. 1980s tasks of reforming the professional school.

Keywords: vocational education; on-the-job vocational training; training; vocational and technical education; secondary special education; higher education; benefits for employees who combine work with training.

© А. Я. Петров, 2022

Статья поступила в редакцию 15.01.2022

При цитировании использовать:

Петров А. Я. Правовое регулирование профессионального обучения специалистов и рабочих в СССР (1984 – 1991 гг.) // *Право: история и современность.* 2022. Т. 6, № 2. С. 153 – 164. doi: 10.17277/pravo.2022.02.pp.153-164