

ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВЕДЕНИЯ
В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД

ПОД РЕДАКЦИЕЙ ДОКТОРА ЮРИДИЧЕСКИХ
НАУК В.Ф.ВОЛОВИЧА

ИЗДАТЕЛЬСТВО ТОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
ТОМСК 1995

ПОДГОТОВКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ДОГОВОРАМ И ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВО

В.А.Панкин

При договорной системе подготовки и трудоустройства молодых специалистов основанием для трудоустройства является договор. При этом заключаются два вида договоров: договор "предприятие-вуз" и индивидуальный договор "предприятие-студент".

Первый вид договора - это договор о целевой подготовке специалистов с высшим образованием. По данному договору вуз обязуется подготовить и направить на предприятие специалистов в определенном количестве и по определенным специальностям, направлять студентов на предприятие для прохождения всех видов производственных практик и т.д.

Предприятие среди прочих условий обязуется заключить индивидуальные договоры "предприятие-студент" и предоставить всем молодым специалистам работу в соответствии с полученной специальностью, а на основании заключенных индивидуальных договоров, "предприятие-студент" - в соответствии со специализацией и профориентацией. Под профориентацией понимается занятие должностей инженер-исследователь, инженер-конструктор, инженер-технолог, инженер-организатор, либо другая направленность работы.

Характерно, что ни в одном из договоров, заключенных с Томским политехническим университетом, нет условия о санкции за нарушение обязательств сторон. То же самое относится и к индивидуальным договорам "предприятие-студент". В то же время договор "предприятие-вуз" вообще не содержит условия о возможности и порядке разрешения могущих возникнуть в процессе реализации споров. Лишь индивидуальный договор "предприятие-студент" содержит пункт, согласно которому споры, возникшие между сторонами, могут разрешаться в народном суде на основании ст.4 Основ гражданского судопроизводства; ст.25 ГК РФ.

Думается, что в договорах необходимо указывать нормативно-материальную основу разрешения, в частности, вопросов трудоустройства. Такой основой является Положение о порядке и условиях заключения индивидуальных договоров предприятиями, организациями, учреждениями со студентами высших и учащимися средних специальных учебных заведений (Бюллетень ГКНУ. 1990, № 10, с. 22-26).

Закон Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. "О внесении

изменений и дополнений в **КСОТ РСФСР**" (Ведомости съезда народных депутатов РФ, 1992, № 41, ст.2254) в ст.40 в числе гарантий трудоустройства содержит и обязанность предприятий и организаций предоставлять в соответствии с их заранее поданными заявками подходящую работу выпускникам учебных заведений. Законодатель не уточняет понятие "подходящей работы", вероятно, отождествляя его с понятием "подходящей работы", данным в законодательстве о занятости населения. Такое отождествление недопустимо, т.к. заявка подается на выпускника определенной специальности.

В настоящее время закон позволяет молодому специалисту в подобных ситуациях обращаться в народный суд с иском о незаконном отказе в приеме на работу. Однако число таких исков весьма невелико по вполне понятным причинам.

Конституция Российской Федерации (ст.37) предоставляет каждому гражданину свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. В условиях искусственно созданного избытка рабочей силы из-за разрушения сложившихся хозяйственных связей, спада производства, гиперинфляции и т.д. эффективность применения ст. 37 Конституции РФ будет невысока. Особо незащищенными оказываются молодые специалисты. Необходима разработка и реализация специальной программы трудоустройства молодых специалистов, которую нужно законодательно утвердить.

Нужна четкая и ясная статистическая картина на федеральном уровне о количестве подготовленных специалистов по определенным специальностям и данные о потребности различных экономических структур любой формы собственности в профессиональной рабочей силе. Следует изучить рынок труда, осуществить серьезные исследования, прогнозирующие спрос на специалистов в наиболее важных, приоритетных отраслях российской экономики. Именно эти исследования должны являться базой для разработки конкретных программ по трудоустройству молодых специалистов.

Подавляющее число молодых специалистов - это люди, не заключившие индивидуальных договоров на обучение. Именно данная категория молодых специалистов испытывает наибольшие трудности в поисках подходящей работы.