

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 2 (6) 2013

ИЗДАЕТСЯ С 2012 ГОДА
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

Учредитель:
Учреждение образования
Федерации профсоюзов
Беларуси «Международный
университет «МИТСО»

Журнал стал участником
Международной ассоциации
журналов трудового права
с 05.06.2013

Адрес редакции:
ул. Казинца, 21/3, каб. 511а,
220099, г. Минск
Тел. (017) 398-15-27
ctp@mitso.by
www.ctp.mitso.by

Корректор: Соловьева В.В.
Верстка: Скрипник В.И.

Специальное разрешение
(лицензия) на право
осуществления издательской
деятельности № 02330/437
действ. до 14.10.2014

**Редакция может
публиковать статьи
в порядке обсуждения,
не разделяя мнение авторов**

Подписано в печать 27.06.2013
Дата выхода 01.07.2013
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 4,57 Уч.-изд. л. 4,65
Тираж 120 экз. Заказ 659.
Цена свободная

Отпечатано в Центре
оперативной печати
Международного
университета «МИТСО»
ул. Казинца, 21/3,
220099, г. Минск

© МИТСО, 2013

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА

LABOUR AND SOCIAL LAW

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Томашевский Кирилл Леонидович, канд. юрид. наук, доцент
(главный редактор), **Волк Елена Анатольевна**, канд. юрид. наук
(зам. главного редактора), **Костевич Карина Сергеевна** (науч-
ный редактор)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Семенов В.И. – д-р юрид. наук, проф., член-корр. НАН Беларуси,
Засл. деятель науки Респ. Беларусь, главный науч. сотр. отделения
исслед. в соц. сфере НЦЗПИ (председатель);
Греченков А.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры граж-
данского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;
Гусов К.Н. – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой трудового права
и права социального обеспечения МГЮА им. О.Е. Кутафина, академик
РАСН, заслуженный деятель науки РФ;
Гущин И.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры труд. и социаль-
ного права Гродненского гос. ун-та им. Я. Купалы;
Давулис Т. – д-р права, директор Института трудового права Вильнюс-
ского университета;
Князев С.Н. – д-р юрид. наук, проф., ректор Международного универ-
ситета «МИТСО»;
Козик А.Л. – канд. юрид. наук, доцент, первый проректор, зав. кафедрой
международного права Международного университета «МИТСО»;
Куренной А.М. – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Российской Феде-
рации, зав. кафедрой трудового права юридического факультета
МГУ им. М.В. Ломоносова;
Курылева О.С. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. про-
цесса и труд. права юридического факультета БГУ;
Лушникова М.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового
и финансового права юридического факультета Ярославского гос. ун-та
им. П.Г. Демидова;
Мелешко Х.Т. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. про-
цесса и труд. права юридического факультета БГУ;
Прилипко С.Н. – д-р юрид. наук, проф., директор НИИ правового обеспе-
чения инновационного развития Национальной академии правовых
наук Украины;
Хохлов Е.Б. – д-р юрид. наук, проф., Засл. деятель науки Российской
Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юридиче-
ского факультета СПбГУ;
Шишко Г.Б. – канд. юрид. наук, профессор, Засл. юрист Республики
Беларусь, зав. кафедрой правоведения факультета права БГЭУ;
Ярошенко О.Н. – д-р юрид. наук, проф., проф. кафедры трудового пра-
ва Национального университета «Юридическая академия Украины
им. Я. Мудрого»

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА	5
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	
Обзор изменений в законодательстве о труде Беларуси, России, Украины и Казахстана (март – май 2013 г.)	6
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
Греченков А.А. (Минск, Беларусь). Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени (Окончание. Начало в № 1 (5).)	10
В статье затрагиваются актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени работников: понятие и сущность рабочего времени как правовой категории, нормирование рабочего времени, виды и режим рабочего времени. Автор, основываясь на анализе законодательства и разработках ученых-юристов, высказывает конкретные предложения по совершенствованию ряда статей гл. 10 Трудового кодекса Республики Беларусь.	
Кляуззе В.П. (Минск, Беларусь). Государственное управление охраной труда при переходе на принципы управления профессиональными рисками	16
Выработана методология идентификации и оценки профессиональных рисков в сфере охраны труда для производственных социотехнических систем различного уровня. Выработаны подходы по обеспечению на практике управления профессиональными рисками в современных производственных социотехнических системах различного уровня. Результаты исследования используются органами государственного управления в целях нормативного правового регулирования в сфере охраны труда, а также организациями при обеспечении охраны труда на рабочих местах.	
Ясинская-Казаченко А.В. (Минск, Беларусь). Современные вопросы теории и практики разрешения коллективных трудовых споров	21
В статье исследуется совокупность общественных отношений, складывающихся в процессе регулирования коллективных трудовых споров, состояние реальных правовых связей сторон, законодательные перспективы их развития и совершенствования с учетом эффективности правоприменительной практики. Рассматриваются научные взгляды ученых, нормы национального и зарубежного законодательства, касающиеся коллективных трудовых споров. Проводится комплексный анализ архивных материалов Республиканского трудового арбитража за период 2008–2012 гг., систематизируются причины и условия возникновения коллективных трудовых споров по признакам комбинационной группировки дел.	
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
Бомбергер И.Л. (Хмельницкий, Украина). Пенсионный возраст как основание возникновения права на специальную пенсию в Украине	26
Статья посвящена исследованию правового регулирования пенсионного возраста как основания возникновения права на специальную пенсию в Украине. Анализируются изменения, которые произошли в законодательном регулировании исследуемого вопроса в связи со вступлением в силу Закона Украины «О мерах по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы» и приводятся аргументы, изложенные в научной литературе, в пользу повышения пенсионного возраста в Украине и против этого. На основании проведенного исследования автор предлагает отказаться от пенсионного возраста как основания возникновения права на специальную пенсию и законодательно закрепить единственное основание специального пенсионного обеспечения – специальный стаж. Государство должно установить минимально необходимый стаж для возникновения права на специальную пенсию, а лицо, приобретя минимально необходимый стаж, самостоятельно сможет принять решение о возможности обращения за пенсией.	
Лупина А.Н. (Луцк, Украина). Виды социального обеспечения в связи с болезнью по законодательству Украины	31
В статье исследуются вопросы понятия социального обеспечения в связи с болезнью. Утверждается, что в связи с болезнью лицо имеет право на два вида социального обеспечения. Одним из них является оказание медицинских услуг в виде медицинской помощи и реабилитационных услуг. Второй вид – это материальные выплаты в виде страховых пособий, предоставляющиеся лицу в случае утраты трудоспособности временного или устойчивого характера.	
Северюков Д.Г. (Новая Каховка, Украина). Реформирование социального государства во Франции	36
В статье исследуется процесс реформирования во Франции, его причины и последствия. Констатируется, что государство вынуждено было начать реформу системы социальной защиты. Последствием реформ стало сужение социальных прав, ослабление роли социальных партнеров. Возникла насущная необходимость поиска нового консенсуса между государством и обществом.	
КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ	
Итоги Недели трудового права (15–20 апреля 2013 г.)	41
I Международная научно-практическая конференция по трудовому праву и праву социального обеспечения в г. Киеве (25–26 апреля 2013 г.)	44
Трибуна молодых ученых	
Попок Е.М. (Минск, Беларусь). Проблемы свободы труда в Беларуси и за рубежом: исторический опыт и современные реалии	46
В статье анализируется исторический опыт становления принципа свободы труда в Беларуси и современные проблемы его реализации. Рассматривается проблема реализации принципа свободы труда за рубежом. Основное внимание уделено тому, что понимают под принципом свободы труда в теории, какова его сущность. Рассмотрены актуальные препятствия реализации данного принципа на практике. Автором сделаны выводы о современном состоянии реализации принципа свободы труда как в Беларуси, так и за рубежом.	
РЕЦЕНЗИИ	
Костевич К.С., Томашевский К.Л. Рецензия на книгу: Запрет дискриминации – основной принцип правового регулирования отношений в сфере труда: монография / Т.А. Занфирова, С.Н. Прилипко, А.М. Ярошенко, И.М. Твердовский; под науч. ред. А.М. Ярошенко. – Харьков: Юрайт, 2013. – 360 с.	51
АЕТЕРНА MEMORIA	
Ушел из жизни К.Н. Гусов – видный российский ученый в области трудового права и права социального обеспечения	53

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Расіі, Украіны і Казахстана (сакавік – май 2013 г.)	6
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
Грэчанкоў А.А. (Мінск, Беларусь). Актуальныя праблемы прававога рэгулявання працоўнага часу (Заканчэнне. Пачатак у № 1 (5).)	10
У артыкуле закранаюцца актуальныя праблемы прававога рэгулявання працоўнага часу работнікаў: паняцце і сутнасць працоўнага часу як прававой катэгорыі, нармаванне працоўнага часу, віды і рэжым працоўнага часу. Аўтар, грунтуючыся на аналізе заканадаўства і распрацоўках вучоных-юрыстаў, выказвае канкрэтныя прапановы па ўдасканаленні шэрагу артыкулаў главы 10 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь.	
Кляўдзе В.П. (Мінск, Беларусь). Дзяржаўнае кіраванне аховай працы пры пераходзе на прынцыпы кіравання прафесійнымі рызыкамі	16
Выпрацавана метадалогія ідэнтыфікацыі і ацэнкі прафесійных рызыкаў у сферы аховы працы для вытворчых сацыяльна-тэхнічных сістэм рознага ўзроўню. Выпрацаваны падыходы па забеспячэнні на практыцы кіравання прафесійнымі рызыкамі ў сучасных вытворчых сацыяльна-тэхнічных сістэмах рознага ўзроўню. Вынікі даследавання выкарыстоўваюцца органамі дзяржаўнага кіравання ў мэтах нарматыўнага прававога рэгулявання ў сферы аховы працы, а таксама арганізацыямі пры забеспячэнні аховы працы на рабочих месцах.	
Ясінская-Казачэнка А.В. (Мінск, Беларусь). Сучасныя пытанні тэорыі і практыкі вырашэння калектыўных працоўных спрэчак	21
У артыкуле даследуецца сукупнасць грамадскіх адносін, якія складаюцца ў працэсе рэгулявання калектыўных працоўных спрэчак, стан рэальных прававых сувязяў бакоў, заканадаўчыя перспектывы іх развіцця і ўдасканалення з улікам эфектыўнасці правапрымяняльнай практыкі. Разглядаюцца навуковыя погляды вучоных, нормы нацыянальнага і замежнага заканадаўства, якія датычацца калектыўных працоўных спрэчак. Праводзіцца комплексны аналіз архіўных матэрыялаў Рэспубліканскага працоўнага арбітражу за перыяд 2008–2012 гг. Сістэматызуецца прычыны і ўмовы ўзнікнення калектыўных працоўных спрэчак па прыкметах камбінацыйнай групойкі спраў.	
ЗАМЕЖНЫ ВОПЫТ	
Бомберг І.Л. (Хмельніцкі, Украіна). Пенсійны ўзрост як падстава ўзнікнення права на спецыяльную пенсію ва Украіне	26
Артыкул прысвечаны даследаванню прававога рэгулявання пенсійнага ўзросту як падставы ўзнікнення права на адмысловую пенсію ва Украіне. Аналізуюцца змены, якія адбыліся ў заканадаўчым рэгуляванні доследнага пытання ў сувязі з тым, што набыў моц Закон Украіны «Аб мерах па заканадаўчаму забеспячэнню рэфармавання пенсійнай сістэмы» і прыводзяцца аргументы, выкладзеныя ў навуковай літаратуры, на карысць павышэння пенсійнага ўзросту ва Украіне і супраць гэтага. На падставе праведзенага даследавання аўтар прапануе адмовіцца ад пенсійнага ўзросту як падставы ўзнікнення права на адмысловую пенсію і заканадаўча замацаваць адзіную падставу спецыяльнага пенсійнага забеспячэння – спецыяльны стаж. Дзяржава павінна ўсталяваць мінімальна неабходны стаж для ўзнікнення права на адмысловую пенсію, а асоба, набыўшая мінімальна неабходны стаж, самастойна зможа прымаць рашэнне аб магчымасці звароту за пенсіяй.	
Луціна А.М. (Луцк, Украіна). Віды сацыяльнага забеспячэння ў сувязі з хваробай па заканадаўству Украіны	31
У артыкуле даследуюцца пытанні паняцця сацыяльнага забеспячэння ў сувязі з хваробай. Сцвярджаецца, што ў сувязі з хваробай асоба мае права на два віды сацыяльнага забеспячэння. Адным з іх з'яўляецца аказанне медыцынскіх паслуг у выглядзе медыцынскай дапамогі і рэабілітацыйных паслуг. Другі від – гэта матэрыяльныя выплаты ў выглядзе страхавых дапамог, якія прадастаўляюцца асобе ў выпадку страты працаздольнасці часовага або устойлівага характару.	
Сеўрукоў Д.Г. (Новая Кахоўка, Украіна). Рэфармаванне сацыяльнай дзяржавы ў Францыі	36
У артыкуле даследуецца працэс рэфармавання ў Францыі, яго прычыны і вынікі. Канстатуецца, што дзяржава вымушана была пачаць рэформу сістэмы сацыяльнай абароны. Вынікам рэформаў стала звужэнне сацыяльных правоў, паслабленне ролі сацыяльных партнёраў. Узнікла пільная патрэба пошуку новага кансенсусу паміж дзяржавай і грамадствам.	
КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
Вынікі тыдня працоўнага права (15–20 красавіка 2013 г.)	41
І Міжнародная навукова-практычная канферэнцыя па працоўнаму праву і праву сацыяльнага забеспячэння ў г. Кіеве (25–26 красавіка 2013 г.)	44
ТРЫБУНА МАЛАДЫХ НАВУКОЎЦАЎ	
Папок Е.М. (Мінск, Беларусь). Праблемы свабоды працы ў Беларусі і за мяжой: гістарычны вопыт і сучасныя рэаліі	46
У артыкуле аналізуецца гістарычны вопыт станаўлення прынцыпу свабоды працы ў Беларусі і сучасныя праблемы яго рэалізацыі. Разгледжваецца праблема рэалізацыі прынцыпу свабоды працы за мяжой. Асноўная ўвага ўдзелена таму, што разумеюць пад прынцыпам свабоды працы ў тэорыі, якая яго сутнасць. Разгледжаны актуальныя перашкоды рэалізацыі гэтага прынцыпу на практыцы. Аўтарам зроблены высновы аб сучасным стане рэалізацыі прынцыпу свабоды працы як у Беларусі, так і за мяжой.	
РЭЦЭНЗІІ	
Касцёвіч К.С., Тамашэўскі К.Л. Рэцэнзія на кнігу: Забарона дыскрымінацыі – асноўны прынцып прававога рэгулявання адносін у сферы працы: манаграфія / Т.А. Занфірава, С.Н. Прыліпка, А.М. Ярашэнка, І.М. Цвярдоўскі; пад навук. рэд. А.М. Ярашэнка. – Харкаў: Юрайт, 2013. – 360 с.	51
АЕТЕРНА MEMORIA	
Пакінуў нас К.Н. Гусаў – выдатны расійскі вучоны ў галіне працоўнага права і права сацыяльнага забеспячэння	53

THE EDITOR IN CHIEF'S WORD	5
LEGISLATION	
Review of changes in labour legislation of Belarus, Russia, the Ukraine and Kazakhstan (March – May 2013)	6
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
Grechenkov A.A. (Minsk, Belarus). Relevant problems of legal regulation of working hours (<i>Ending. Beginning in No 1 (5).</i>)	10
Relevant problems of legal regulation of working hours are highlighted in the article: notion and essence of working hours as legal category, fixing of working hours, types and conditions of working hours. The author, relying on analysis of legislation and course books of scholars expresses concrete proposals on improving the range of chapters of Labour Code of the Republic of Belarus.	
Klyauze V.P. (Minsk, Belarus). Public administration of labour protection during the shift to the principles of management of labour risks	16
Methodology of identification and assessment of professional risks in the sphere of labour protection for industrial social-technical systems of different levels is established. Approaches to provision on practice of management of professional risks in modern industrial social-technical systems of different levels are elaborated. The results of the research are used by bodies of state administration with the purpose of normative legal regulation in the sphere of labour protection, and also by organizations when securing labour protection.	
Yasinskaya-Kazachenko A.V. (Minsk, Belarus). Modern issues of the theory and practice of settlement of collective labour disputes	21
The whole set of social relations, formed in the process of regulation of collective labour disputes, condition of real legal ties of parties, legislative prospects of their development and improvement taking into account efficiency of law-enforcement practice are examined in the article. Scientific views of scientists, the standards of the national and foreign legislation concerning collective labor disputes are considered. Complex analysis of archival materials of the Republican labour arbitration during 2008–2012 is carried out, the reasons and conditions of emergence of collective labour disputes on signs of combinational group of affairs are systematized.	
FOREIGN EXPERIENCE	
Bomberger L.I. (Khmelnitskyi, Ukraine). Retirement age as the basis for a right to a special pension in Ukraine	26
The article deals with the legal regulation of the retirement age as the basis for the right to a special pension in the Ukraine. The author analyzes the changes that have taken place in the legal regulation of the investigated issue due to the entry into force of the Law of the Ukraine "On measures for legislative support of the pension system reforming" and gives arguments in favor of raising the retirement age in the Ukraine and against it. Based on this study, the author proposes to give up the retirement age as the basis for the right to a special pension and legislatively establish the only basis for a special pension – a special labour record. The state should establish a minimum qualifying period of employment for the emergence of the right to a special pension, and the person acquiring the minimum required length of service, can independently decide on the possibility of applying for a pension.	
Lupina A.N. (Lutsk, Ukraine). The Types of Social Welfare due to sickness in according to the legislation of the Ukraine	31
The questions of concept of public welfare due to sickness are examined in the article. It is stated that in connection with sickness a person has a right for two types of public welfare. One of them is providing of medical services as medicare and rehabilitation services. Another one represents such financial payments as insurance benefits, which a person takes in case of temporary or steady loss of ability to work.	
Sevrukov D.G. (New Kakhovka, Ukraine). Reformation of social state in France	36
The process of reformation in France, it's reasons and consequences are investigated. The fact that the state was forced to begin reform of the system of social defense was defined. Minimizing of social rights, weakening role of social partners became the consequences of reforms. One more consequence is vital necessity of searching the new consensus between the state and society.	
CONFERENCES / PANEL DISCUSSIONS / SEMINARS	
Results of the week of labour law (15th–20th April 2013)	41
I International theoretical and practical conference on labour law and social security law i in Kiev (25th–26th April 2013)	44
YOUNG SHOLARS' TRIBUNE	
Popok E.M. (Minsk, Belarus). Problems of freedom of labour in Belarus and abroad: historical experience and modern reality	46
Historical experience of formation of the principle of freedom of labour in Belarus and modern problems of its realization are analyzed in the article. Attention is paid to the problem of realization of freedom of labour abroad. The main attention is paid to the meaning of principle of labour in theory, to its essence. The relevant obstacles of the realization of this principle in practice are examined. The author gives conclusions about present condition of realization of the principle of realization of freedom of labour either in Belarus and abroad.	
REVIEWS	
Kostevich K.S., Tomashevsky K.L. Review on the book: Prohibition of discrimination – the basic principle of legal regulation in the sphere of labour: monograph/ T.A. Zanfirova, S.N. Prilipko, A.M. Yaroshenko, I.M. Tverdovsky; edited by A.M. Yaroshenko. – Kharkov: Yurait, 2013	51
AETERNA MEMORIA	
Died on K.N. Gusov – a prominent Russian scientist in the field of of labour law and social security law	53



Уважаемые коллеги!

Очередной номер нашего журнала вышел в свет к началу отпускного сезона. В связи с этим хочется всем уважаемым членам редакционного совета, редколлегии, нашим авторам и читателям пожелать хорошего отдыха, творческого вдохновения, новых идей, а также восстановления сил к новому учебному году!

Одним из важных событий апреля 2013 г. стала Неделя трудового права, успешно проведенная Центром трудового права Международного университета «МИТСО» с 15 по 20 апреля 2013 г., в ходе которой состоялись как традиционные, так и новые мероприятия: **Межвузовский научный круглый стол** на тему: «Трудовые споры в Беларуси и за рубежом: теория и практика», **II Республиканский конкурс по трудовому праву и процессу** и **III Межвузовская научная конференция студентов и аспирантов «Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Республике Беларусь»**. В этих мероприятиях приняли участие команды студентов, представлявшие восемь вузов нашей республики. Приятно отметить, что **победителем конкурса в этом году стала команда Международного университета «МИТСО»** (тренер – к.ю.н., доцент Волк Е.А.), 2-е место – у команды Гродненского государственного университета, 3-е место – у команды Могилевского государственного университета (подробнее об этих мероприятиях читайте на с. 41–43).

17 мая 2013 г. Палатой представителей Национального Собрания Республики Беларусь в **1-м чтении принят проект закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», который содержит 156 пунктов корректировок в Трудовой кодекс Беларуси**. Обратим внимание на то, что принципиальное критическое замечание независимых экспертов, высказанное в ходе Республиканского экспертного семинара, проведенного 5 февраля 2013 г., и затем в рамках круглого стола 26 февраля 2013 г., в отношении недопустимости изменения понятия трудовой функции было учтено парламентариями и исключено из проекта (см. подробнее № 1 журнала за 2013 г.).

В ходе подготовки вышеуказанного законопроекта ко 2-му чтению могут быть учтены и новые предложения, которые, к примеру, содержатся во второй части статьи *профессора кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, к.ю.н., доцента А.А. Греченкова*, посвященной *рабочему времени*, а также в статье *старшего преподавателя БНТУ А.В. Ясинской-Казаченко*, рассматривающей вопросы *разрешения коллективных трудовых споров*.

В номере представлены традиционные рубрики «Законодательство», «Зарубежный опыт» (последняя содержит статьи украинских ученых в области трудового права и права социального обеспечения), а также «Трибуна молодых ученых».

Начало мая омрачилось печальным событием – 1 мая ушел из жизни член редакционного совета журнала «Трудовое и социальное право», видный российский ученый, доктор юридических наук, профессор, академик РАН, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета (МГЮА) им. О.Е. Кутафина **Кантемир Николаевич Гусов**, памяти которого посвящен некролог в рубрике «Aeterna memoria». Редакция скорбит и выражает соболезнования его коллегам, ученикам и родным.

С уважением,
главный редактор

Кирилл Томашевский

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ, РОССИИ, УКРАИНЫ И КАЗАХСТАНА (март – май 2013 г.)

БЕЛАРУСЬ

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29.03.2013 № 226 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций».

Постановлением установлена тарифная ставка первого разряда в размере 250 тыс. рублей для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций. До этого (с 01.01.2013 по 31.03.2013) размер тарифной ставки первого разряда составлял 240 тыс. рублей (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28.12.2012 № 1230).

Постановление вступило в силу 01.04.2013.

Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2013 № 168 «О некоторых мерах по оптимизации системы государственных органов и иных государственных организаций, а также численности их работников».

Указ принят в целях оптимизации системы государственных органов и иных государственных организаций, а также численности их работников.

Устанавливаются государственные органы, определяющие численность работников государственных органов и иных государственных организаций. Также на Министерство торговли, Министерство иностранных дел и Министерство экономики Республики Беларусь, Указом возлагаются дополнительные задачи и функции.

В соответствии с п. 6 Указа принято решение ликвидировать Республиканский трудовой арбитраж. На основании данного решения, Указ Президента Республики Беларусь от 29.06.1999 № 348 «О Республиканском трудовом арбитраже», п. 3 Указа Президента Республики Беларусь от 10.01.2001

№ 10 «О совершенствовании государственного управления в области урегулирования коллективных трудовых споров» признаны утратившими силу.

В связи с этим Правительству до 1 июля 2013 года необходимо будет обеспечить в установленном порядке ликвидацию Республиканского трудового арбитража, а также определить порядок и условия деятельности трудовых арбитров.

Во исполнение Указа было принято **постановление Совета министров Республики Беларусь от 03.05.2013 № 343 «О ликвидации Республиканского трудового арбитража»**, которое вступило со дня его принятия.

Указ вступил в силу с 12.04.2013, за исключением пп. 1, 3–10, 14, 23, вступающих в силу с 01.07.2013.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.03.2013 № 26 «О внесении дополнений и изменений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47».

Постановлением вносятся дополнения и изменения в Инструкцию о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, утвержденную постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47 «Об утверждении условий и порядка исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск и в других случаях, предусмотренных законодательством, а также перечня выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка».

Так, работникам, которым ко времени ухода в отпуск заработная плата за последний месяц перед уходом в отпуск еще не начислена, исчисление среднего заработка, сохраняемого за время отпуска (выплаты компенсации), может производиться за 12 месяцев, начиная не с месяца, пред-

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

шествующего месяцу ухода в отпуск (выплаты компенсации), а на один месяц раньше, и не подлежит дальнейшему перерасчету.

В случае, когда в периоде, который принят для исчисления среднего заработка, в организации были снижены тарифные ставки (оклады) либо тарифные ставки первого разряда, изменилась система оплаты труда (в т.ч. при введении тарифной сетки, разработанной в организации или определенной тарифным (местным) соглашением) или работник имел различную квалификацию, работал на различных должностях, исчисление поправочных коэффициентов производится пропорционально отработанному времени отдельно до и после снижения тарифных ставок (окладов) либо тарифной ставки первого разряда, изменения системы оплаты труда, должности (квалификации).

При этом если в организации для формирования тарифных ставок (окладов) работников применяется тарифная ставка первого разряда, то исчисление поправочных коэффициентов производится исходя из тарифной ставки первого разряда.

Не подлежит корректировке денежная компенсация за дни неиспользованного отпуска, расчет и выплата которой произведены до даты повышения тарифных ставок (окладов) работников организации или тарифных ставок первого разряда.

Постановление вступило в силу 01.05.2013.

РОССИЯ

Федеральный закон от 23.02.2013 № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов».

Законом вносятся изменения в Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и в Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Предусмотрены следующие изменения:

1) вводится административная ответственность за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Штраф за данное административное нарушение, а также за отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты составит от 5 тыс. до 10 тыс. российских рублей. Такой же размер штрафа установлен за

необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного (ранее он составлял от 2 тыс. до 3 тыс. рублей);

2) на работодателей возлагается обязанность создавать или выделять рабочие места для инвалидов (в пределах установленной квоты) и информировать об этом службу занятости.

Закон вступил в силу 08.03.2013.

Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Федеральным законом внесены изменения в Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи», а также в Трудовой кодекс Российской Федерации, который был дополнен главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Данная глава содержит 5 статей: общие положения, особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе, особенности организации и охраны труда дистанционных работников, особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе.

Под **дистанционной работой** в Законе понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в т.ч. сети Интернет, а **дистанционными работниками** считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

К особенностям заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе можно отнести следующие:

1) трудовой договор о дистанционной работе может заключаться путем обмена электронными документами;

2) по соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе;

3) в трудовом договоре может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

Закон вступил в силу 19.04.2013.

Федеральный закон от 07.05.2013 № 82-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"».

Законом установлено, что работодатель или заказчик работ (услуг) не вправе привлекать иностранных работников в качестве высококвалифицированных специалистов для торгового обслуживания покупателей в процессе розничной торговли товарами народного потребления (включая фармацевтические товары) независимо от ассортимента реализуемых товаров, торговых площадей и форм обслуживания покупателей, за исключением работников, осуществляющих руководство и координацию деятельности, связанной с ведением торговли.

Федеральным законом также установлен порядок предоставления квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности. Так, квота на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу, допустимая доля иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность как на территории одного или нескольких субъектов Российской Федерации, так и на всей территории Российской Федерации, установленные Правительством Российской Федерации, не распространяются на высококвалифицированных специалистов и членов их семей.

Подготовка предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, в т.ч. по приоритетным профессионально-квалификационным группам, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности и квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу осуществляется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Закон вступил в силу 19.05.2013.

Федеральный закон от 07.05.2013 № 95-ФЗ «О внесении изменений в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации».

Законом вносятся дополнения в ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющую основные права и обязанности работодателя.

Так, работодатель имеет дополнительное право создавать производственный совет, который представляет собой совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде.

Цель данного органа – подготовка предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.

Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом.

Однако круг полномочий производственного совета весьма ограничен. Так, к его полномочиям не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации.

Закон вступил в силу 19.05.2013.

УКРАИНА

Постановление Кабинета министров Украины от 20.03.2013 № 198 «Об утверждении Порядка регистрации, перерегистрации безработных и ведения учета лиц, которые ищут работу».

Постановление принято в соответствии с ч. 2 ст. 43 Закона Украины «О занятости населения» и утверждает Порядок регистрации, перерегистрации безработных и ведения учета лиц, которые ищут работу.

Порядок определяет процедуру регистрации, перерегистрации безработных и ведения учета лиц, которые ищут работу, территориальным органом Государственной службы занятости с целью получения ими социальных услуг.

Регистрация безработных, которые обращаются за содействием в трудоустройстве, проводится территориальным органом независимо от зарегистрированного места жительства или пребывания.

Во время проведения регистрации работник территориального органа заполняет в Единой информационно-аналитической системе Государственной службы занятости персональную карточку, в которой указываются персональные данные безработного (фамилия, имя и отчество, зарегистрированное место жительства или пребывания, число, месяц и год рождения, регистрационный номер учетной карточки налогоплательщика или серия и номер паспорта (для лиц, которые по своим религиозным убеждениям отказались от принятия регистрационного номера учетной карточки налогоплательщика, сообщили об этом в соответствующий орган государственной налоговой службы и имеют соответствующую отметку в паспорте)), сведения о последнем месте работы или виде деятельности, основание для прекращения трудовых отношений в соответствии с записью в трудовой книжке.

Регистрация проводится при условии предъявления паспорта гражданина Украины или временного удостоверения гражданина Украины, учетной карточки налогоплательщика, трудовой книжки (гражданско-правового договора или документа, подтверждающего период занятости), а если потребуется – также военного билета, диплома или другого документа об образовании.

Постановление вступило в силу 03.04.2013.

Постановление Кабинета министров Украины от 20.03.2013 № 207 «Об утверждении По-

рядка выдачи ваучеров для поддержания конкурентоспособности лиц на рынке труда».

Постановлением определен Порядок выдачи территориальными органами Государственной службы занятости в районах, городах, районах в городах лицам в возрасте старше 45 лет, стаж которых составляет не менее 15 лет, ваучеров для поддержания их конкурентоспособности на рынке труда.

На основании ваучера осуществляется переподготовка, специализация, повышение квалификации по профессиям и специальностям согласно приоритетным видам экономической деятельности, получение образования на базе уже полученного образовательного-квалификационного уровня.

При этом право на одноразовое получение ваучера имеют лица до достижения ими пенсионного возраста.

Действие Порядка не распространяется:

- на лиц, не имеющих профессионально-технического или высшего образования;
- на лиц, проходивших в течение последних 5 лет переподготовку за счет средств Фонда государственного социального страхования на случай безработицы;
- на зарегистрированных безработных, изъявивших желание пройти профессиональное обучение по направлению территориального органа.

Постановление вступило в силу 04.04.2013.

КАЗАХСТАН

Постановление Правительства Республики Казахстан от 13.03.2013 № 231 «Вопросы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан».

Данное постановление разработано во исполнение Указов Президента Республики Казахстан от 29.10.2012 № 410 «Об утверждении Типового положения государственного органа Республики Казахстан» и от 16.01.2013 № 466 «О дальнейшем совершенствовании системы государственного управления Республики Казахстан».

В соответствии с данным постановлением в Республике Казахстан создается Комитет по миграции Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, а Положение о Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан утверждается в новой редакции.

Постановление вступило в силу 13.03.2013.

Подготовил младший научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО» **К.С. Костевич**

А.А. Греченков, кандидат юридических наук, доцент,
профессор кафедры гражданского и трудового права
Академии МВД Республики Беларусь

УДК 349.2

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Аннотация

В статье затрагиваются актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени работников: понятие и сущность рабочего времени как правовой категории, нормирование рабочего времени, виды и режим рабочего времени. Автор, основываясь на анализе законодательства и разработках ученых-юристов, высказывает конкретные предложения по совершенствованию ряда статей гл. 10 Трудового кодекса Республики Беларусь.

(Окончание. Начало в № 1 (5).)

Нормирование продолжительности рабочего времени

Подходы к нормированию (установлению норм продолжительности рабочего времени) менялись в различные исторические периоды. Так, в советский период нормирование продолжительности рабочего времени осуществлялось централизованно – государством с участием профсоюзов, а нормы продолжительности рабочего времени не могли быть изменены в коллективно-договорном или индивидуально-договорном порядке, если иное не предусматривалось законодательством (ст. 41 Кодекса законов о труде БССР 1972 г. до принятия ее в редакции Закона Республики Беларусь от 15.12.1992 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь»).

В современных условиях нормирование продолжительности рабочего времени перенесено в основном на локальный уровень. При этом достоинством Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) по сравнению, к примеру, с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) является отражение в нем существующей объективно органической связи между нормированием продолжительности рабочего времени и его видами. Согласно ч. 4 ст. 110 ТК Беларуси нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем

с учетом ограничений, установленных Трудовым кодексом и коллективным договором. При этом под ограничениями (подобные ограничения, используя терминологию, предложенную Л.Я. Островским, можно также обозначить как нормативы) имеются в виду верхние пределы продолжительности рабочего времени, выйти за которые наниматель не вправе. В частности, ТК Беларуси предусматривает верхние пределы продолжительности рабочей недели (ст. 112–114), ежедневной работы (смены) дня отдельных категорий работников (ст. 115), размеры сокращения продолжительности работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (ст. 116), в ночное время (ст. 117) и др. В коллективных договорах могут быть установлены дополнительно локальные ограничения продолжительности рабочего времени, предусматривающие уменьшение продолжительности рабочего времени по сравнению с Трудовым кодексом и другими актами законодательства о труде. При этом подобные ограничения не должны влечь за собой уменьшение размера заработной платы.

Полагаем, что формулировки ч. 4 ст. 110 ТК Беларуси нуждаются в уточнении. При нормировании продолжительности рабочего времени наниматель должен учитывать ограничения (нормативы), которые в дополнение к ТК Беларуси (ст. 113 и 114) установлены другими актами законодатель-

ства, а также те, которые с достаточным основанием могут быть установлены локальными нормативными правовыми актами (например, правилами внутреннего трудового распорядка). Так, для работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда конкретные ограничения продолжительности сокращенного рабочего времени установлены Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени (утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.12.2007 № 170) [1]; для отдельных категорий педагогических работников – постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 05.09.2011 № 255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь» [2]; для работников организаций здравоохранения – постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 05.04.2000 № 6 «О сокращенной продолжительности рабочего времени работников организаций здравоохранения любых организационно-правовых форм» [3]. Кроме того, нормирование продолжительности рабочего времени некоторых категорий работников осуществляется не нанимателем, а в ином порядке. В частности, рабочее время и время отдыха домашних работников регулируются по договоренности между работником и нанимателем; при этом продолжительность рабочей недели не может быть больше установленной ст. 112 ТК, т.е. не больше 40 часов (ч. 1 ст. 312 ТК Беларуси).

С учетом вышеуказанного целесообразно:

– ч. 4 ст. 110 ТК Беларуси изложить в следующей редакции: *«Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;*

– дополнить ст. 110 ТК Беларуси частью 5 следующего содержания: *«При нормировании продолжительности рабочего времени учитываются ограничения (нормативы), установленные настоящим Кодексом, другими актами законодательства о труде, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными правовыми актами».*

Согласно ч. 3 ст. 110 ТК Беларуси рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена). Указанные здесь нормы – рабочая неделя (являющаяся после перехода в 1967 г. на 5-дневную рабочую неделю главным измерителем продолжительности работы) и рабочий день (рабочая смена), исчисляемые в часах и минутах, относятся к основным (первичным). Наряду с ними существуют и используются на практике другие нормы, которые не нашли отражения в ч. 3 ст. 110 ТК Беларуси, – месячная (рабочий месяц), годовая (рабочий год) и пр., которые являются производными от первичных (расчетными). Они определяются исходя из величины рабочей недели и числа рабочих дней (рабочих смен).

С учетом отмеченного предлагаем ч. 3 ст. 110 ТК Беларуси изложить в следующей редакции: *«Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении определенных календарных периодов – недели (рабочая неделя), суток (рабочий день, рабочая смена) и других».*

Виды рабочего времени

Термин «виды рабочего времени» в действовавших ранее кодексах и действующих ТК Беларуси и ТК РФ не используется. Однако он широко применялся и применяется в учебной и научной литературе для разграничения рабочего времени различной продолжительности. Как отмечалось выше, между нормированием продолжительности рабочего времени и его видами объективно существует органичная связь, которая нашла отражение в ТК Беларуси. При этом в ТК Беларуси нормальное рабочее время получило закрепление в качестве специфического «собирательного» вида рабочего времени, неизвестного, в частности, ТК РФ.

По смыслу ТК Беларуси видами рабочего времени являются установленные в соответствии с Трудовым кодексом нормы продолжительности рабочего времени на протяжении календарной недели. ТК Беларуси предусматривает первично следующие виды рабочего времени: нормальное рабочее время (нормальная продолжительность рабочего времени) (ст. 111) и неполное рабочее время (ст. 118, гл. 22). В свою очередь в составе нормального рабочего времени (являющегося, как уже отмечалось, «собирательным» видом рабоче-

го времени) выделяются полное рабочее время (полная норма продолжительности рабочего времени) (ст. 112) и сокращенное рабочее время (сокращенная норма продолжительности рабочего времени) (ст. 113 и 114). Неполное же рабочее время по своей продолжительности составляет часть нормального (полного или сокращенного) рабочего времени. Представляется, что данная конструкция как верно отражающая существующую связь между нормированием продолжительности рабочего времени и его видами является достаточно удачной, хотя и может быть усовершенствована.

Думается, что используемая в ТК Беларуси при обозначении видов рабочего времени терминология не всегда является точной. Так, понятию «неполное рабочее время» антонимически соответствует не нынешнее понятие «нормальное рабочее время», а термин «полное рабочее время». В составе же «полного рабочего времени» (как нового «собирающего» понятия) можно было бы выделить «основное рабочее время (основную норму продолжительности рабочего времени)» (данное понятие уже предлагалось Л.Я. Островским) [4, с. 450] и «сокращенное рабочее время (сокращенную норму продолжительности рабочего времени)». Используемый в ТК Беларуси термин «нормальная продолжительность рабочего времени» представляется нам недостаточно удачным, по крайней мере по двум причинам. Во-первых, антонимически ему соответствует термин «ненормальная продолжительность рабочего времени» (что звучит явно неблагозвучно). Во-вторых, понятие «нормальная норма продолжительности рабочего времени», которое должно использоваться в сочетании с данным термином, содержит тавтологию. Представляются также недостаточно точными и некоторые формулировки, которые используются в ст. 111 ТК Беларуси (в частности, выражение «в соответствии с настоящей главой»).

При условии учета указанных нами предложений ст. 111 ТК Беларуси могла бы выглядеть, к примеру, следующим образом:

«Статья 111. Полная продолжительность рабочего времени

Полной признается продолжительность рабочего времени (рабочей недели), равная основной (статья 112) или сокращенной (статьи 113 и 114) его норме, установленной в соответствии с частями 4 и 5 статьи 110 настоящего Кодекса.

Если продолжительность рабочего времени (рабочей недели) не определена в соответствии с частями 4 и 5 статьи 110 настоящего Кодекса, установленной его нормой считается предельная продолжительность, предусмотренная статьями 112–114 настоящего Кодекса».

В перспективе в ТК Беларуси целесообразно включить отдельную статью «Виды рабочего времени», охватывающую существующие виды (нормы продолжительности) рабочего времени и более четко определяющую их соотношение между собой.

Режим рабочего времени

Общей характеристике *режима рабочего времени* посвящена ст. 123 ТК Беларуси, в которой впервые на уровне кодекса дается легальное определение понятия «режим рабочего времени» (для сравнения отметим, что, в частности, в ТК РФ такое определение отсутствует), его назначение, порядок разработки, определения и доведения до ведома работников. Особенности отдельных видов режима рабочего времени определяются также в других статьях ТК Беларуси: ст. 118¹ (определяет особенности ненормированного рабочего дня), ст. 124 (определяет особенности режима рабочей недели), ст. 125 (определяет особенности режима рабочего времени при сменной работе), ст. 126 (определяет особенности суммированного учета рабочего времени), ст. 127 (определяет особенности разделения рабочего дня на части), ст. 128–131 (подробно определяет особенности режима гибкого рабочего времени). При этом в литературе по трудовому праву сменная работа, суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части, режим гибкого рабочего времени и др. характеризуются иногда как нестандартные режимы рабочего времени [5, с. 37].

Полагаем, что ст. 123 ТК Беларуси в целом является достаточно удачной, поскольку объективно отражает существующее в структуре любого режима рабочего времени неразрывное и вполне «равноправное» единство периодов рабочего времени и времени отдыха. Вместе с тем по некоторым положениям статьи можно высказать замечания. Так, в статье не определена система видов режима рабочего времени; нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха работников, о которых упоминается в статье, могут распределяться на протяжении не только кален-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

дарных периодов, но и иных периодов (например, при суммированном учете рабочего времени); в статье целесообразно закрепить положение о том, что конкретные виды режима рабочего времени устанавливаются нанимателем по согласованию с профсоюзом (что прямо вытекает из содержания ст. 124, 126–127, 128 ТК Беларуси); наряду с предусмотренными в статье правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работ (сменности) режим рабочего времени может определяться и иными локальными нормативными правовыми актами (в частности, коллективными договорами, соглашениями), а также трудовыми договорами (что прямо вытекает, например, из содержания п. 6 ст. 19 и п. 4 ст. 226 ТК Беларуси).

Применительно к отдельным видам режима рабочего времени наиболее дискуссионными являются вопросы о том, относятся ли к видам режима рабочего времени ненормированный рабочий день и суммированный учет рабочего времени.

В ст. 118¹ ТК Беларуси *ненормированный рабочий день* определяется как особый режим работы. Вместе с тем в публикациях ряда авторов справедливо обращается внимание на то, что вряд ли правильно определять ненормированный рабочий день в качестве режима работы, поскольку он по своей сути не совсем согласуется с понятием и назначением режима рабочего времени. Режим рабочего времени призван упорядочивать процесс труда, ненормированный же рабочий день, напротив, вносит в этот процесс элемент хаотичности [6, с. 38–39; 7, с. 28]. Разделяя данную точку зрения (что нашло отражение в опубликованных нами материалах в первых изданиях комментария к ТК Беларуси и учебнике по трудовому праву) [8, с. 432; 9, с. 361], полагаем, что ненормированный рабочий день правильнее определять как особое условие труда (отразив это в ст. 118¹ ТК Беларуси) и рассматривать наряду со сверхурочной работой (учтя опыт российского законодателя) в качестве работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

В ТК Беларуси ст. 126 «Суммированный учет рабочего времени» находится в ряду других статей, посвященных отдельным видам режима рабочего времени. В литературе по трудовому праву суммированный учет рабочего времени также рассматривается обычно как самостоятельный нестандартный режим рабочего времени.

Вместе с тем высказано заслуживающее внимания суждение, согласно которому суммирован-

ный учет рабочего времени по своей сути не является режимом рабочего времени. Так, по мнению Н. Шуруповой, суммированный учет рабочего времени не влияет непосредственно на распорядок труда работника. Последний подчиняется режиму рабочего времени, установленному трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работ (сменности), и должен соблюдать именно эти правила. Режим рабочего времени определяет порядок распределения рабочего времени, а ст. 126 ТК Беларуси не затрагивает такие вопросы. На основании этого делается вывод о том, что суммированный учет не подпадает под определение режима рабочего времени, а является своеобразным методом измерения исполнения работником обязанности, а также соблюдения продолжительности рабочего времени нанимателем [10, с. 101–102].

Представляется, однако, что позиция данного автора является недостаточно аргументированной. По нашему мнению, суммированный учет рабочего времени в значительной степени отвечает критериям самостоятельного режима рабочего времени, предусмотренным ст. 123 и другими статьями ТК Беларуси:

- он представляет собой действующий у нанимателя порядок распределения установленных норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха работников на протяжении определенного учетного периода. При этом учетный период может определяться как календарными периодами (месяц, квартал и др.), так и иными периодами (к примеру, периодами сельскохозяйственных работ) и не может превышать одного календарного (расчетного) года. Полагаем, что, указывая в ст. 123 ТК Беларуси при определении режима рабочего времени на распределение норм продолжительности рабочего времени и времени отдыха работников на протяжении «месяца и других календарных периодов», законодатель имеет в виду именно суммированный учет рабочего времени как вид режима рабочего времени;

- он обуславливает особенности определения времени начала и окончания рабочего дня (смены), времени обеденного и других перерывов, последовательности чередования работников по сменам, рабочих и выходных дней. Определение указанных элементов (установление распорядка труда работников) изначально должно быть подчинено соблюдению правил, предусмотренных

ст. 126 ТК Беларуси для работы в рассматриваемом режиме, согласно которым еженедельная продолжительность рабочего времени может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (ст. 112–114), а ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов; сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии со ст. 112–117 ТК Беларуси;

– он разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя;

– он устанавливается (вводится) нанимателем по согласованию с профсоюзом;

– он лежит в основе графиков работ (сменности) и определяется этими графиками;

– он доводится до ведома (сведения) работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

По данному вопросу мы солидарны с Л.Я. Островским, характеризующим суммированный учет рабочего времени как разновидность нестандартного режима рабочего времени, который является основой ряда других нестандартных режимов: гибкого рабочего дня, вахтового метода работы, сменной работы, расписания занятий преподавателей и т.д. [6, с. 39].

Таким образом, суммированный учет рабочего времени рассматривается нами как нестандартный режим рабочего времени, который, с одной стороны, устанавливается на основе ряда других видов режима рабочего времени и, с другой стороны, сам является основой некоторых иных видов режима рабочего времени. С учетом этого, на наш взгляд, целесообразно ст. 126 ТК Беларуси назвать «Режим суммированного учета рабочего времени» и использовать данное понятие в формулировках как данной статьи, так и других статей ТК Беларуси.

Исходя из изложенного можно предложить следующую редакцию ст. 123 ТК Беларуси:

«Статья 123. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени – действующий у нанимателя порядок распределения установленных норм продолжительности рабочего времени и времени отдыха работников на протяжении календарных периодов (сутки, неделя, месяц и другие) и иных периодов.

Видами режима рабочего времени являются:

1) режим рабочей недели;

2) режим рабочего дня;

3) режим сменной работы;

4) режим суммированного учета рабочего времени;

5) режим деления рабочего дня на части;

6) режим гибкого рабочего времени и другие виды.

Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя.

Режим рабочего времени устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работ (сменности), иными локальными нормативными правовыми актами или трудовыми договорами.

Графики работ (сменности) утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Установленный режим рабочего времени доводится до сведения работников не позднее одного месяца до введения его в действие».

Особенности отдельных видов режима рабочего времени следует более четко и подробно регулировать в соответствующих статьях ТК Беларуси. Самостоятельную статью целесообразно посвятить вахтовому методу организации работ.

Заключение

Проведенный в настоящей статье анализ законодательства и суждений ученых-юристов позволяет сделать вывод о том, что в современных условиях рабочее время как правовая категория выступает сложным многоаспектным явлением. В целом ТК Беларуси и другие акты законодательства о труде достаточно полно и четко регулируют отношения в области рабочего времени. Вместе с тем в некоторые статьи гл. 10 ТК (110, 111, 123 и др.), по нашему мнению, целесообразно внести изменения и дополнения, направленные на их дальнейшее совершенствование. Высказанные нами предложения в силу несомненной сложности затрагиваемых вопросов, возможно, нуждаются в обсуждении, доработке и уточнении. В случае их положительной оценки они могут быть приняты во внимание при любом варианте дальнейшего развития законодательства о труде Республики

Беларусь: как при системном совершенствовании действующего Трудового кодекса, так и при разработке нового ТК Беларуси.

Список цитированных источников

1. О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.12.2007 № 170 // Эталонный банк данных правовой информации Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2013.

2. Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь: постановление Министерства образования Республики Беларусь от 05.09.2011 № 255 // Эталонный банк данных правовой информации Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2013.

3. О сокращенной продолжительности рабочего времени работников организаций здравоохранения любых организационно-правовых форм: постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 05.04.2000 № 6 // Эталонный банк данных правовой информации Республи-

ки Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2013.

4. Справочник юрисконсульта: в 4 т. Т. 3. Комментарий действующего законодательства Республики Беларусь / науч. ред. В.А. Фадеев. – Минск: Амалфея, 1997. – 848 с.

5. Островский, Л.Я. Нестандартные режимы рабочего времени: сменная работа, суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части / Л.Я. Островский // Отдел кадров. – 2003. – № 9. – С. 37–43.

6. Островский, Л.Я. Основное и дополнительное рабочее время / Л.Я. Островский // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. – 2007. – № 8. – С. 2–103.

7. Шурупова, Н. Новое регулирование ненормированного рабочего дня / Н. Шурупова // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. – 2008. – № 7. – С. 27–32.

8. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. – Минск: Амалфея, 2000. – 1072 с.

9. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенов, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2002. – 672 с.

10. Шурупова, Н. Практическое применение суммированного учета рабочего времени // Юрист. – 2009. – № 7. – С. 101–105.

Summary

Relevant problems of legal regulation of working hours are highlighted in the article: notion and essence of working hours as legal category, fixing of working hours, types and conditions of working hours. The author, relying on analysis of legislation and course books of scholars expresses concrete proposals on improving the range of chapters of Labour Code of the Republic of Belarus.

Статья поступила в редакцию 31.12.2012

В.П. Кляуззе, кандидат искусствоведения, НИИ труда
Министерства труда и социальной защиты Республики
Беларусь

УДК 331.45

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ

Аннотация

Выработана методология идентификации и оценки профессиональных рисков в сфере охраны труда для производственных систем различного уровня. Выработаны подходы по обеспечению на практике управления профессиональными рисками в современных производственных системах различного уровня. Результаты исследования используются органами государственного управления в целях нормативного правового регулирования в сфере охраны труда, а также организациями при обеспечении охраны труда на рабочих местах.

Введение

Директива Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» [1], устанавливая курс на либерализацию экономики, ставит одной из задач, подлежащих решению в современном экономическом развитии страны, обеспечение защиты права руководителей субъектов предпринимательской деятельности на деловой риск (п. 5.1). Либерализация выражается в расширении свободы экономических действий хозяйствующих субъектов, снятии или уменьшении вмешательства государства в их экономическую деятельность.

Вместе со стремлением к инновационному типу хозяйствования, который сопряжен с высоким уровнем неопределенности, такая постановка вопроса выводит проблемы управления рисками во всех сферах экономической деятельности на новую ступень и требует выработки новой идеологии управления, понимаемой как риск-менеджмент – в широком смысле – процесс выявления и оценки рисков, а также выбор методов и инструментов управления для их минимизации.

На современном этапе развития нашего общества безопасность условий труда формируется под воздействием множества факторов, важнейшие из которых находятся вне сферы воздействия органов госуправления [2]. Это вызывается многогранностью процесса управления охраной труда. Кроме того, децентрализация управления вытекает из обстоятельств, вызываемых переходом к либерализации экономики. И этот процесс будет расширяться и далее. Поэтому совершенствование правоотношений и управления в сфере охраны труда должно основываться на экономических механизмах.

С другой стороны, постоянно возрастает роль и значение управления рисками как инструмента управления экономикой, что является общемировой тенденцией, обусловленной усложнением всех сфер функционирования современного общества.

В результате был предпринят ряд шагов по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих нормы правового регулирования в сфере охраны труда в условиях перехода на концепцию управления профессиональными рисками. В первую очередь это коснулось Трудового кодекса Республики Беларусь, в который были

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

внесены изменения, регламентировавшие параметры современной государственной системы управления охраной труда (ГСУОТ) в стране [3, 4]. Кроме того, в Законе Республики Беларусь «Об охране труда» (ст. 13) [5] было установлено, что «работодатель обязан: разрабатывать и внедрять процедуры, обеспечивающие идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, подготовку и реализацию мероприятий по снижению профессиональных рисков, анализ их эффективности».

Основная часть

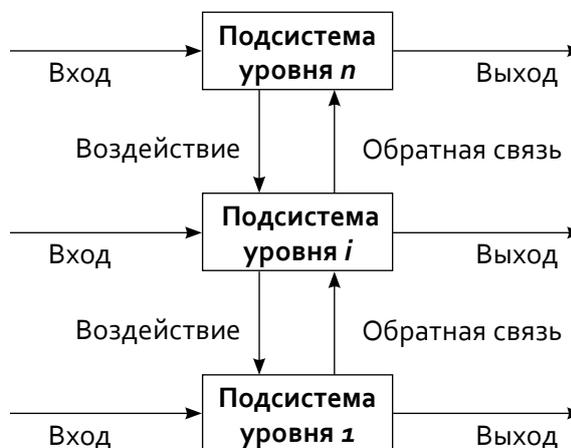
Управление профессиональными рисками в сфере охраны труда – комплексная система мер, направленная на исключение или снижение профессионального риска и обеспечивающая контроль (мониторинг) риска. Управление профессиональными рисками включает в себя выявление и оценку рисков, а также выбор методов и инструментов управления для их минимизации.

Поскольку управление профессиональными рисками становится идеологической основой ГСУОТ, необходимо продолжать соответствующую модернизацию механизмов ее функционирования. ГСУОТ охватывает все стороны деятельности организации в сфере охраны труда и обеспечивает выполнение комплекса правовых, организационных, научно-технических, экономических, социальных и других мероприятий.

Попробуем рассмотреть сущность управления охраной труда при помощи моделирования организационных аспектов функционирования ГСУОТ. Любые модели – это лишь субституты реального объекта исследования, но процесс моделирования позволяет проводить его многостороннее изучение. При системном подходе исходят из целостного понимания исследуемых объектов и происходящих в них процессов. Поэтому, принимая его на вооружение, в объект исследования следует включать весь комплекс входящих в систему компонентов. Методы описания систем управления должны строиться на основе их идентификаций как математических моделей определенного класса.

Система называется стратифицированной [6], если она задается семейством моделей, каждая из которых описывает поведение системы с точки зрения различных уровней абстрагирования (см. рисунок).

ГСУОТ, как и любой иерархической системе, присущи следующие основные признаки:



Представление системы в стратифицированном виде

- последовательное вертикальное расположение подсистем;
- приоритет действий подсистем верхнего уровня;
- зависимость действий подсистемы верхнего уровня от фактического исполнения нижними уровнями своих функций.

Анализ показывает наличие значительного количества стратифицированных уровней в ГСУОТ – уровней отраслей, подотраслей экономики, видов экономической деятельности, территорий, отдельных организаций, производств, цехов, участков, рабочих мест. Все они обладают определенными особенностями, и на каждом уровне действуют собственные рычаги управления, регулирующие деятельность в его рамках, которые располагают необходимым инструментарием осуществления управления профессиональными рисками. И если говорить об инструментарии управления, то существенными обобщающими отличиями располагает уровень организаций, который можно расширить до уровня отраслей, подотраслей экономики, видов экономической деятельности, территорий, а также уровень рабочего места, который можно расширить до уровня производств, цехов, участков.

К такому же количеству уровней ведет прагматизм либеральной экономики, требующий расположение субъектов управления охраной труда по иерархическим уровням осуществлять унифицированно и сводить к минимуму.

Таким образом, методология представления ГСУОТ, применяемая в наших исследованиях, предполагает, что расположение субъектов управления охраной труда по иерархическим уровням

должно быть приведено к двум стратифицированным уровням производственных систем:

1) уровню производственных систем (организации);

2) уровню индивидуальной производственной системы (рабочее место).

В качестве основного общего мультипликатора, на основе которого можно производить управляющие воздействия в ГСУОТ, нами предлагается *индекс профессиональных рисков (I)*. Индексы являются наиболее удобной формой представления итоговых интегральных показателей, широко применяемой в международной практике при анализе и управлении социально-трудовой сферой. Конструирование индексов производится путем введения новых и новых частных составляющих показателей по индуктивному способу – от частного к общему.

Индекс профессиональных рисков I определяется как функция интегральных показателей, характеризующих различные аспекты профессиональных рисков:

$$I = f(I_{PT}, I_{П}, R_{PM}) \quad (1)$$

Выберем мультипликативную форму представления индекса, и тогда, по аналогии с индексом развития человеческого потенциала, он будет иметь следующий вид:

$$I = \sqrt[3]{(I_{PT} \times I_{П} \times R_{PM})}, \quad (2)$$

где *I* – индекс профессиональных рисков;

I_{PT} – интегральный показатель рисков травмоопасности;

I_П – интегральный показатель профессионального риска в страховании;

R_{PM} – показатель профессионального риска на рабочем месте (все в десятичных дробях).

На основании каждого из указанных частных интегральных показателей можно отдельно судить о рисках, связанных с участием человека в производственной деятельности, но сочетание показателей делает общую оценку профессиональных рисков более достоверной и точной. Кроме того, каждый из показателей является интегральным, поэтому управление общим риском можно разукрупнить на отдельные составляющие элементы.

Интегральный показатель рисков травмоопасности (I_{PT}) характеризует состояние произ-

водства и организацию производственного процесса – имеющееся оборудование, используемые материалы, организацию производства, текучесть кадров, организацию обучения, повышения квалификации и т.п. К настоящему времени методика определения показателя разработана.

Интегральный показатель профессионального риска в страховании (I_П) характеризует вероятность наступления страховых событий, которые сопровождаются потерей заработков (из-за несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и требуют затрат на возмещение расходов на лечение и реабилитацию. Применяется Республиканским унитарным страховым предприятием «Белгосстрах» для определения величины тарифов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. К настоящему времени методика определения показателя разработана.

Показатель профессионального риска на рабочем месте (R_{PM}) характеризует параметры рабочего места. Методика определения показателя разработана.

Индекс профессиональных рисков – это относительная величина. Экономическая сущность состоит в том, что он показывает, на сколько единиц (пунктов) изменился уровень качества функционирования рассматриваемой производственной системы в сфере обеспечения ее безопасности за счет изменения каждого фактора в общем объеме количественного признака за определенный промежуток времени.

На основе *Индекса профессиональных рисков* можно производить следующие управляющие воздействия в ГСУОТ:

- оценивая и прогнозируя профессиональные риски, устанавливать параметры безопасного труда на основании входящих частных показателей на всех уровнях производственных систем;

- устанавливать тарифы по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- устанавливать размеры возмещения вреда в результате повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

В процесс функционирования ГСУОТ вовлечены все стороны социального партнерства – государство, работодатели, работники. Либерализация экономики в сфере охраны труда должна прояв-

ляться в сокращении управляющих воздействий со стороны органов государственного управления. У государства должны остаться только системообразующие функции, а функции по обеспечению и поддержанию необходимого уровня охраны труда в хозяйствующих субъектах должны формироваться в условиях сетевых коммуникаций в виде отношений «по горизонтали».

Взаимоотношения сторон социального партнерства на всех уровнях производственных систем должны приобретать новые черты, снижая зависимость от государства и внедряя принципы саморегулирования. Поскольку в условиях либеральной экономики появляются новые субъекты правоотношений при многостороннем договорном распределении ответственности, представляющие интересы как работников, так и работодателей, это потребует дальнейшего развития национального законодательства, модификации функций страховых организаций, профсоюзов, нотариата и адвокатуры.

До сих пор считалось, что не работник, а работодатель несет ответственность за финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. При либеральном подходе государство должно предусматривать возможность поиска средств в направлении снижения налогооблагаемой базы работодателя с учетом затрат на мероприятия по охране труда, кредитной поддержки, ассоциированного вложения средств в мероприятия по охране труда, использования средств страховых фондов, создания специальных фондов, в т. ч. и негосударственных. Одновременно должно предполагаться усиление участия работника в обеспечении и организации собственного безопасного труда.

Доведенная до логического конца либерализация в сфере трудовых отношений стремится к их персонализации, что должно предполагать замену коллективного трудового договора индивидуальными соглашениями, избирательное установление режима труда, т.е. отмену многочисленных ограничений на продолжительность рабочего дня, ограничений на труд отдельных категорий работающих, перераспределение нагрузки на социальное обеспечение. Здесь должна проявиться роль государства и чтобы не оставить работника без социальной поддержки, в нормативные правовые акты, регулирующие его правоотношения с работодателем, должны быть введены соответствующие ограничители для работодателя, устанавливающие социально справедли-

вые права и обязанности субъектов в части обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

Заключение

Подводя итог вышесказанному, можно констатировать, что концепция управления профессиональными рисками, становясь частью современной идеологии управления в сфере охраны труда, поддерживает общие усилия по либерализации экономики и позволяет определить следующие основные направления реформирования ГСУОТ:

- совершенствование методического и нормативного правового регулирования путем создания методологии управления профессиональными рисками для всех уровней ГСУОТ;
- совершенствование подходов к формированию правоотношений субъектов производственных систем путем реформирования их функций по обеспечению, надзору и контролю за состоянием профессиональных рисков на всех уровнях ГСУОТ;
- формирование технических и организационных аспектов создания здоровых и безопасных условий труда в производственных процессах и на рабочих местах (создание единой системы нормативов, регламентирующих риски), обеспечивающих оптимизацию рисков в производственных процессах, на рабочих местах и при разработке технических средств;
- обеспечение социальных аспектов защиты работающих во вредных и опасных условиях труда.

Общегосударственная стратегия перехода к управлению профессиональными рисками в сфере охраны труда должна привести к модернизации ГСУОТ, а именно:

- к усилению акцента на профилактику несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- гармонизации норм и стандартов с международными требованиями;
- модернизации системы компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с системой управления профессиональными рисками;
- более эффективному использованию экономических механизмов управления охраной труда (необходимость внедрения безопасных технологий);
- ведению мониторинга динамики показателей, характеризующих профессиональный риск;
- установлению страховых тарифов при страховании работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

с учетом результатов оценки профессиональных рисков.

В результате мы ожидаем:

- сокращения числа работников, потерпевших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- снижения количества работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам;
- усиления роли социального партнерства в перераспределении солидарной ответственности между государством, работодателем и работником в обеспечении охраны труда;
- снижения потерь, связанных с несчастными случаями и профессиональными заболеваниями и возникающих в результате ответственности перед государственными институтами, а также потерь, связанных с экономической эффективностью функционирования самой организации.

Список цитированных источников

1. О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь: директива Президента Респ. Беларусь, 31 дек. 2010 г., № 4 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – № 3. – 1/12259.
2. Кульбовская, Н.К. Экономика охраны труда (разработка концепции государственного управления охраной труда) / Н.К. Кульбовская. – М.: Экономика, 2011. – 247 с.
3. О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам охраны труда: Закон Респ. Беларусь, 6 июля 2009 г., № 37-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 171. – 2/1589.
4. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 20 июля 2007 г., № 272-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2007. – № 183. – 2/1369.
5. Об охране труда: Закон Респ. Беларусь, 23 июня 2008 г., № 356-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2008. – № 158. – 2/1453.
6. Месарович, М. Общая теория систем: математические основы / М. Месарович, Я. Тахакара. – М.: Мир, 1978. – 232 с.

Summary

Methodology of identification and assessment of professional risks in the sphere of labour protection for industrial social-technical systems of different levels is established. Approaches to provision on practice of management of professional risks in modern industrial social-technical systems of different levels are elaborated. The results of the research are used by bodies of state administration with the purpose of normative legal regulation in the sphere of labour protection, and also by organizations when securing labour protection.

Статья поступила в редакцию 12.12.2012

А.В. Ясинская-Казаченко, старший преподаватель кафедры «Экономика и право» факультета технологий управления и гуманитаризации Белорусского национального технического университета

УДК 349.22(476) (094)

СОВРЕМЕННЫЕ ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Аннотация

В статье исследуется совокупность общественных отношений, складывающихся в процессе разрешения коллективных трудовых споров, состояние реальных правовых связей сторон, законодательные перспективы их развития и совершенствования с учетом эффективности правоприменительной практики. Рассматриваются взгляды ученых, нормы национального и зарубежного законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров. Проводится комплексный анализ архивных материалов Республиканского трудового арбитража за период 2008–2012 гг., систематизируются причины и условия возникновения коллективных трудовых споров по признакам комбинационной группировки дел.

Введение

Интерес к проблеме разрешения коллективных трудовых споров объясняется тем, что в теории трудового права пока нет единой точки зрения по поводу таких категорий, как структурные элементы спора, момент его возникновения, содержание, субъекты и принципы данного института. В особом теоретическом осмыслении нуждаются вопросы соотношения и разграничения процедурных и процессуальных правоотношений, определения их места в рамках предмета правового регулирования, примирительно-посреднических, третейских и забастовочных процедур.

Основная часть

Анализ структурных элементов правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров на основе концептуальных идей И.С. Войтинского [1, с. 8] и И.И. Янжула [2] позволяет сформулировать несколько иное определение коллективного трудового спора. При этом мы определяем в качестве *сторон* как субъектов разногласий – работников, нанимателей и государство; *предмета* – материально-правовой аспект споров

об изменении существующих условий труда и об исполнении установленных условий; *механизма* – приемы и способы урегулирования разногласий, разрешаемых самими сторонами или передаваемых на рассмотрение юрисдикционного органа; *принципов* – основополагающие начала и формы социального партнерства.

В части правового статуса *примирительной комиссии* выявляется проблемный вопрос об уклонении нанимателя от принципа добросовестного ведения переговоров. При этом формы такого уклонения могут быть самыми разнообразными: прямой отказ, неявка на заседания, проволочки в работе примирительно-посреднических, третейских органов, изменения согласованных условий. Применительно к правовому статусу *службы посредничества* предлагаем ввести следующее определение «*посредничество* – это процедура оказания помощи независимым и незаинтересованным в исходе дела, компетентным, пользующимся доверием сторон лицом в выработке согласованного решения на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон». Что касается правового статуса *трудо-вого арбитража*, то он определяется нами как

«временно действующий орган, создаваемый на добровольной основе, регулирующий правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров, состоящий из привлеченных сторонами трудовых арбитров, специалистов-экспертов и других лиц, принимающий обязательные решения посредством процедурных и процессуальных действий».

Полагаем, что помимо прямого воздействия на правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров между работниками и нанимателем нами выделяется три группы *принципов* разрешения коллективных трудовых споров, лежащих в основе взаимоотношений сторон, примирительно-посреднических и третейских органов.

Считаем, что общая группа принципов разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров прослеживается на выявлении связи соответствующей нормы с другими правовыми нормами, на преломлении содержания и основной направленности конституционных принципов: верховенства права (ст. 7), приоритета общепризнанных принципов международного права (ст. 8), регулирования экономической деятельности в интересах человека и общества (ч. 5 ст. 13), участия трудящихся в управлении предприятием, организацией и учреждением (ч. 8 ст. 13), социального партнерства и взаимодействия сторон (ч. 2 ст. 14) [3].

Специальная группа принципов, по нашему мнению, присуща исключительно периоду становления и развития правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров. Большая часть принципов, относимых к этой группе, была выработана позже в период новой экономической политики на основе признака непосредственного и самостоятельного участия сторон без их обращения к третьим лицам, когда стороны сами устанавливали правила собственного поведения при урегулировании отношений.

К *специальной группе принципов* относятся: равноправие сторон спора, разрешение спора по инициативе и соглашению сторон, самостоятельность сторон при подготовке условий соглашения, сведение к минимуму формальных требований относительно порядка разрешения дел, мирный и объективный характер рассмотрения разногласий, альтернативность порядка рассмотрения и разрешения спора, широкое использование примирительно-посреднических и третейских процедур.

При комплексном сочетании общих и специальных групп принципов нами выявляется *специфи-*

ческая группа принципов современного периода, в которой прослеживается сложность урегулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров (споры *о праве* и споры *об интересе*), в связи с чем появляется возможность оценить эффективность действующих нормативных правовых актов, в т.ч. в изменяющихся условиях. С учетом общетеоретических разработок В.А. Кучинского [4, с. 182] и отраслевых исследований [5; 6, с. 126] в *специфическую группу* нами включаются следующие принципы: реальной демократии, неразрывной связи равных социальных прав трудящихся с обязанностями перед обществом, гарантированности прав и свобод граждан, соблюдения норм законодательства, социального партнерства, контроля над выполнением обязательств; реальности обеспечения обязательств, судебной защиты прав участников коллективных трудовых отношений, разделения процесса разрешения коллективных трудовых споров на стадии (этапы), толкования всех сомнений и неустраняемых противоречий в пользу трудящихся. Данные принципы, лежащие в основе взаимоотношений сторон коллективного трудового спора, полагаем, должны получить правовую регламентацию в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) [7].

«Процедура» и «процесс» – не различные правовые явления, а понятия, определяющие различные стороны одного явления, родственные, но вместе с тем самостоятельные элементы *механизма* правового регулирования. Проанализировав аргументы *сторонников* процессуальных правоотношений при разрешении коллективных трудовых споров А.Е. Пашерстника [8], В.Н. Толкуновой [9] и других ученых, мы пришли к выводу, что для признания отраслевой самостоятельности трудового процедурного процессуального права пока нет достаточных оснований. Аналогичный вывод ранее был сделал К.Л. Томашевским [6, с. 154; 10, с. 54–59].

Исследуя позиции ряда ученых, в том числе в теории конфликтологии, мы присоединяемся к мнению тех авторов, которые полагают, что принятые в рамках примирительно-посреднических и третейских процедур решения должны касаться исключительно несогласованности *экономических интересов*. Что же касается *споров о праве*, то мы придерживаемся позиции, согласно которой для них должна быть создана судебная форма защиты.

В условиях, когда роль государства в урегулировании отношений по разрешению коллективных

трудовых споров определяется в качестве внешней силы, которой при особых случаях могут устанавливаться принудительные процедуры по собственной инициативе, полагаем, что есть необходимость развития *нетрадиционных видов* организации примирительно-посреднических и третейских процедур, направленных прежде всего на предотвращение спорных ситуаций и требующих соответствующего оформления и закрепления в ТК Беларуси. В связи с этим предлагаем внести определения *примирительной, примирительно-посреднической и третейской процедур* в ТК Беларуси. *Примирительная процедура* – добровольная процедура, складывающаяся из определенной последовательности действий при достижении двумя сторонами соглашения по разрешению коллективного трудового спора путем переговоров и убеждений. *Примирительно-посредническая процедура* – регламентирующая процедура, складывающаяся из определенной последовательности действий в процессе достижения сторонами с помощью третьих лиц или посреднических служб соглашения о разрешении коллективного трудового спора. *Третейская процедура* – процедура разбирательства, складывающаяся из определенной последовательности действий посредством создания сторонами временных органов или обращения в постоянно действующие органы по разрешению коллективных трудовых споров, принимающие принудительные (обязательные) к исполнению решения.

На основе анализа материалов правоприменительной практики Республиканского трудового арбитража за 2008–2012 гг. нами обосновываются предложения *о систематизации причин и условий* возникновения коллективных трудовых споров, которые могут быть классифицированы *по совокупности юридических фактов и характеру их возникновения*.

Коллективные трудовые споры можно подвергнуть комбинационной группировке также по совокупности признаков:

- 1) специфического производственно-экономического;
- 2) общего социально-партнерского;
- 3) специального организационно-правового характера. При этом *первая группа дел* включает высокий уровень кредиторской задолженности; слабое продвижение продукции на рынки сбыта; неконкурентоспособность товаров, работ и услуг; высокую степень износа основных фондов, нехватку оборотных средств, несвоевременное

внедрение новых технологий. Ко *второй группе* относятся дела, связанные с неисполнением норм трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений, в т.ч. дела, хотя и относящиеся к положениям устава юридического лица и сфере гражданского законодательства, но ухудшающие положение членов организации, основанной на членстве (участии), по сравнению с законодательством о труде и соответственно подпадающие под признаки ч. 2 ст. 4 ТК Беларуси. *Третья группа* имеет смешанный характер, к ней относятся чаще всего встречающиеся дела, связанные с несвоевременным перечислением на счета профсоюзов удержанных из заработной платы взносов, так и разногласия, вызванные формальным отношением профсоюзов, инспекторов труда и других органов к вопросам заключения, изменения и исполнения коллективных договоров, соглашений, обусловленные декларативностью ряда их норм.

Соглашаясь с мнением А.М. Лушникова и М.В. Лушниковой о том, что забастовка относится к «теории приостановления договора найма» [11, с. 1038–1039], необходимо указать на недостаточность в ТК Беларуси не только материальных, но и процедурных и процессуальных норм, регулирующих легальные средства достижения лучших условий труда, защиты работниками своих экономических и социальных интересов. С учетом сравнительно-правового анализа законодательства о забастовочных процедурах (Израиль, Великобритания и др.), в целях более эффективного механизма реализации права на забастовку, считаем необходимым внести дополнения в ТК Беларуси в виде ст. 389¹, содержащей нормы *о полномочиях органа, возглавляющего забастовку, и его многообразных действиях*.

Особое внимание полагаем необходимо уделить вопросу найма замещающих работников на период проведения забастовки. Предлагаем дополнить ТК Беларуси нормами, устанавливающими запрет замены бастующих иными работниками на период проведения забастовки (кроме случаев обеспечения необходимого минимума работ (услуг)), сокращения численности или штата работников, ликвидации или реорганизации предприятия в течение года после урегулирования отношений по разрешению коллективного трудового спора.

Исходя из принципа невмешательства государства во внутренние дела профсоюзов, предлагаем дополнить *ст. 392 ТК Беларуси* нормой о создании *специального забастовочного фонда* как источника компенсации потерь, связанных с забастовкой.

Усматривается необходимость внесения предложений о дополнении *ст. 395 ТК Беларуси* нормами, закрепляющими ограничения реализации права на проведение забастовок в период введения чрезвычайного или военного положения. Считаю целесообразным в ч. 2 *ст. 395 ТК Беларуси* восстановить положения нормы Закона СССР от 09.10.1989 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», согласно которым допускалось обращение в суд исполнительных комитетов местных Советов народных депутатов о признании забастовки незаконной на основании необеспечения минимума необходимых работ (услуг).

Что касается предусмотренных в *ст. 399 ТК Беларуси* положений об ответственности работников за принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней, то, полагаем, они должны быть дополнены ответственностью нанимателя. В частности, за неправомерные действия в отношении работников при проведении забастовки наниматель должен привлекаться к административной ответственности в виде штрафа, налагаемого Департаментом государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Заключение

1. В целях расширения диспозитивных начал в регулировании коллективных трудовых споров и стимулирования нанимателя к детализации учредительных документов и локальных нормативных правовых актов нами формулируются рекомендации по совершенствованию трудового законодательства, предусматривающие:

- введение административной ответственности нанимателя в виде штрафа, налагаемого Департаментом государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь за неисполнение принципа добросовестного ведения переговоров, уклонение от организации собраний и конференций, участия в примирительно-посреднических и третейских процедурах, неправомерные действия в отношении работников в период объявления и проведения забастовки;

- исключение из ч. 3 ст. 380 ТК Беларуси положения об обязательности избрания нейтрального члена в состав примирительной комиссии, дополнение ч. 2 ст. 381 ТК, положением об обязатель-

ности исполнения договоренностей, достигнутых на заседании членами примирительной комиссии, закрепление приоритета ст. 382 ТК о посредничестве перед ст. 380, 381 данного Кодекса;

- право на объявление и проведение забастовки без предварительных процедур в случае повторного возникновения в течение одного года аналогичного по предмету коллективного трудового спора, решение по которому было принято в пользу работников.

2. На основе анализа концептуальных взглядов ученых о соотношении процедурных и процессуальных отношений, установления трех классификационных групп принципов, лежащих в основе механизма реализации правовых норм при разрешении коллективных трудовых споров, полагаем целесообразным внести предложение о том, что необходимо четко установленный механизм реализации этих норм, включающий:

- универсальные юридические процедуры, объединенные надлежащим образом в форме обслуживающих норм в виде подотрасли в пределах предмета трудового права;

- закрепление в ТК Беларуси самостоятельной главы о трудовых спорах в виде норм, содержащих общие положения о трудовых спорах (понятия, принципах и участниках), виды трудовых споров, права и обязанности сторон, процедурные и процессуальные положения.

3. Нами сформулированы рекомендации по совершенствованию ТК Беларуси посредством закрепления в нем определений примирительной, примирительно-посреднической и третейской процедур в целях наиболее полного учета реально существующих различий в способах урегулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров.

Список цитированных источников

1. Войтинский, И. Примирительное и третейское разбирательство: трудовые споры и регулирование условий труда на Западе / И. Войтинский. – М.: Изд-во ВЦСПС, 1922. – 132 с.

2. Янжул, И.И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва: материалы для истории рус. рабочего вопр. и фабрич. законодательства / И.И. Янжул. – СПб.: Тип. Брокгауз-Ефрон, 1907. – 229 с.

3. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – 7-е изд., стер. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2011. – 64 с.

4. Вишневский, А.Ф. Общая теория государства и права: учеб. / А.Ф. Вишневский, Н.А. Горбатов, В.А. Кучинский; под общ. ред. В.А. Кучинского. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во деловой и учеб. лит., 2006. – 654 с.

5. Постовалова, Т.А. Трудовое и социальное право Европейского Союза: учеб. пособие для вузов / Т.А. Постовалова; под ред. Х. Херрманна, С.А. Балашенко, Т. Борича. – Минск: Зор. Верасок, 2010. – 219 с.

6. Курс трудового права. Общая часть: учеб.-метод. пособие для студентов вузов / А.А. Войтик и др.; общ. и науч. ред.: О.С. Курылева, К.Л. Томашевский. – Минск: Тесей, 2010. – 601 с.

7. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З: [принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: по состоянию на 17 янв. 2011 г.]. – Минск: Амалфея, 2011. – 255 с.

8. Пашерстник, А.Е. Рассмотрение трудовых споров / А.Е. Пашерстник. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Госюриздат, 1958. – 215 с.

9. Толкунова, В.Н. Порядок рассмотрения трудовых споров и исполнения решений по ним: учеб. пособие / В.Н. Толкунова; Всесоюз. юрид. заоч. ин-т. – М.: [ВЮЗИ], 1980. – 87 с.

10. Томашевский, К.Л. Трудовое процессуально-процедурное право – формирующаяся подотрасль трудового права Беларуси // Права и интересы сторон в отношениях, регулируемых нормами трудового права: актуальные проблемы согласования и защиты: межвуз. сб. науч. ст. / Саратов. гос. акад. права; редкол.: И.О. Снигирева, В.А. Абалдуев (отв. ред.), И.В. Шестерякова. – Саратов: Изд-во Саратов. гос. акад. права, 2009. – С. 54–59.

11. Лушников, А.М. Курс трудового права: учеб. для вузов: в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 1150 с.

Summary

The whole set of social relations, formed in the process of regulation of collective labour disputes, condition of real legal ties of parties, legislative prospects of their development and improvement taking into account efficiency of law-enforcement practice are examined in the article. Scientific views of scientists, the standards of the national and foreign legislation concerning collective labor disputes are considered. Complex analysis of archival materials of the Republican labour arbitration during 2008-2012 is carried out, the reasons and conditions of emergence of collective labour disputes on signs of combinational group of affairs are systematized.

Статья поступила в редакцию 02.02.2013

И.Л. Бомбергер, старший преподаватель кафедры теории и истории государства и права Национальной академии Государственной пограничной службы Украины имени Богдана Хмельницкого

УДК 364.3

ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ КАК ОСНОВАНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРАВА НА СПЕЦИАЛЬНУЮ ПЕНСИЮ В УКРАИНЕ

Аннотация

Статья посвящена исследованию правового регулирования пенсионного возраста как основания возникновения права на специальную пенсию в Украине. Анализируются изменения, которые произошли в законодательном регулировании исследуемого вопроса в связи со вступлением в силу Закона Украины «О мерах по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы» и приводятся аргументы, изложенные в научной литературе, в пользу повышения пенсионного возраста в Украине и против этого. На основании проведенного исследования автор предлагает отказаться от пенсионного возраста как основания возникновения права на специальную пенсию и законодательно закрепить единственное основание специального пенсионного обеспечения – специальный стаж. Государство должно установить минимально необходимый стаж для возникновения права на специальную пенсию, а лицо, приобретя минимально необходимый стаж, самостоятельно сможет принимать решение о возможности обращения за пенсией.

Введение

Со вступлением в силу с 01.10.2011 Закона Украины «О мерах по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы» в Украине началась реализация очередного этапа пенсионной реформы. Одним из мероприятий, предусмотренных этим Законом, стало постепенное повышение пенсионного возраста для женщин с 55 до 60 лет в солидарной системе общеобязательного государственного пенсионного страхования, а также повышение пенсионного возраста для отдельных категорий работников, имеющих право на пенсию по специальным законам: для женщин – с 55 до 60 лет, для мужчин – с 60 до 62 лет. Несмотря на организованное Правительством на стадии разработки соответствующего законопроекта всенародное обсуждение изменений, которые вносились в правовое регулирование пенсионного обеспечения, комплексного правового исследования указанных изменений сделано не было. Данная работа является попыткой осуществить

комплексное исследование вопросов правового регулирования пенсионного возраста как основания возникновения права на специальную пенсию.

Основная часть

Начиная исследование пенсионного возраста в сфере специального пенсионного обеспечения, стоит заметить, что специальные пенсии в Украине можно разделить на две группы:

- 1) пенсии, для возникновения права на которые необходимо достижение пенсионного возраста;
- 2) пенсии, для возникновения права на которые не нужно достигать определенного возраста.

Среди **первой группы специальных пенсий** можно выделить те, для возникновения права на которые необходимо достижение пенсионного возраста, который равен или выше пенсионного возраста, установленного Законом Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании». Так, согласно Закону Украины «О государственной службе» (с изменениями, внесен-

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

ными Законом Украины «О мерах по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы» от 08.07.2011 № 3668-VI) право на пенсию государственного служащего имеют мужчины, достигшие 62 лет, и женщины, которые достигли пенсионного возраста, установленного ст. 26 Закона Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании».

До достижения 62 лет право на пенсию по возрасту имеют государственные служащие – мужчины 1955 г. и старше после достижения такого возраста:

- 60 лет – родившиеся по 31 декабря 1952 г.;
- 60 лет 6 месяцев – родившиеся с 1 января 1953г. по 31 декабря 1953 г.;
- 61 год – родившиеся с 1 января 1954 г. по 31 декабря 1954 г.;
- 61 год 6 месяцев – родившиеся с 1 января 1955 г. по 31 декабря 1955 г.

Аналогичные изменения были внесены в ст. 138 Закона Украины «О судостроительстве и статусе судей», ч. 12 ст. 20 Закона Украины «О статусе народного депутата Украины», ч. 2 ст. 24 Закона Украины «О научной и научно-технической деятельности». Кроме того, Законы Украины «О дипломатической службе» (ст. 40), «О службе в органах местного самоуправления» (ч. 7 ст. 21), «О судебной экспертизе» (ч. 2 ст. 18), «О государственной поддержке средств массовой информации и социальной защите журналистов» (ч. 2 ст. 16), Таможенный кодекс Украины (ч. 1 ст. 588), постановление Верховной Рады Украины «Об утверждении Положения о помощнике-консультанте народного депутата Украины» от 13.10.1995 № 379/95-ВР (ч. 5 ст. 1.1) предусматривают, что пенсионное обеспечение работников, на которых распространяется действие указанных нормативных положений, осуществляется согласно Закону Украины «О государственной службе», а это значит, что повышение пенсионного возраста также касается этих категорий работников.

Следовательно, согласно Закону Украины «О мерах по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы» в сфере специального пенсионного обеспечения отдельных категорий работников происходит повышение пенсионного возраста для мужчин на 2 года, а для женщин – на 5 лет. Отношение ученых к таким изменениям неоднозначно.

Давая оценку такой новелле, М.М. Шумило отмечает, что она является позитивной. Законодатель прежде всего поднял пенсионный возраст

женщинам и сравнил его с пенсионным возрастом мужчин, что является общеевропейской тенденцией [1, с. 151]. Кроме того, очевидность повышения пенсионного возраста, по мнению автора, уже давно назрела как в общем, так и в специальном пенсионном обеспечении и стала необходимой для эффективного функционирования пенсионной системы Украины [2, с. 87].

Такое мнение разделяет И.В. Оклея, которая обосновывает, что на уровне пенсионного обеспечения украинских граждан отрицательно сказывается низкий пенсионный возраст. Важным фактором является то, что женщины в Украине выходят на пенсию раньше, чем мужчины, имеют более низкий уровень средней заработной платы и большую продолжительность жизни. В условиях современной пенсионной системы это приводит к значительному разрыву в размерах пенсий мужчин и женщин. Учитывая указанное, автором предлагается повысить пенсионный возраст как для мужчин, так и для женщин до 63 лет [3, с. 10].

Исследуя реформаторские процессы пенсионного обеспечения в странах мира, И. Бенько обращает внимание на то, что специалисты Организации Объединенных Наций придерживаются следующей позиции: в условиях рыночной экономики дифференциация пенсионного возраста по признаку пола является дискриминационной, поскольку уровень жизни зависит прежде всего от профессиональной карьеры и периода трудовой деятельности. Кроме того, более низкий возраст выхода на пенсию для женщин расшатывает баланс механизма финансирования пенсий [4].

Представитель экономической науки Ю.Ю. Диденко считает, что установление раннего возраста выхода на пенсию вредит не только пенсионной системе, но и работникам, так как в этих условиях большая часть населения сохраняет свою работоспособность, но значительно теряет конкурентоспособность на рынке труда. Низкий возраст выхода на пенсию, по мнению автора, является следствием низкого уровня экономической активности среди женщин. Поэтому важно не только повышение возраста выхода на пенсию, но и установление его одинаковым для мужчин и женщин. Это не только не ограничит права женщин, но и позволит за счет увеличения продолжительности трудового стажа и отчислений в пенсионный фонд заработать большую по размеру пенсию [5, с. 8–9].

С.М. Жовнир разделяет такие взгляды и среди аргументов в поддержку повышения пенсионного возраста, прежде всего для женщин, называет

продолжение ими трудовой деятельности после назначения пенсии, особенно в первые годы, а следовательно, отсутствие реальной утраты трудоспособности в возрасте 55–60 лет [6, с. 108].

Несмотря на это, другие ученые-экономисты считают, что продолжение трудовой деятельности в пенсионном возрасте в большей степени является вынужденным шагом, направленным на преодоление бедности. Косвенным подтверждением этого можно считать тот факт, что значительное количество работающих пенсионеров сосредоточено в сфере бюджетных учреждений с низким уровнем заработной платы. Поэтому главной мотивацией продолжения трудовой деятельности после выхода на пенсию следует считать не только и не столько остаток потенциала работоспособности, сколько низкий уровень пенсий, что не обеспечивает достойного существования человека [7, с. 8–9].

Е. Тищенко признает, что внедрение указанных реформационных изменений (относительно повышения пенсионного возраста для женщин) является логически обоснованным, однако эффективность таких нововведений должна быть подкреплена созданием надлежащих условий для реализации права на труд граждан, не достигших пенсионного возраста. Иначе еще большее распространение на практике приобретет противоправное явление эйджизма (от лат. *Ageism*, англ. *Age* – возраст), что означает дискриминацию по возрастному признаку. Прежде всего это прослеживается в трудовых отношениях, когда граждане, которым до достижения пенсионного возраста осталось 15–10 лет, страдают от прессинга работодателей, что влечет за собой вынужденное увольнение и проблемы с дальнейшим трудоустройством в силу возраста [8, с. 71–72].

Противоположных взглядов придерживается Н.М. Хуторян и приводит несколько аргументов против увеличения пенсионного возраста для выхода на пенсию для женщин до 60 лет.

Во-первых, эта норма по выходу на пенсию в более позднем по сравнению с Украиной пенсионном возрасте применяется в высокоразвитых странах, где продолжительность жизни значительно выше, чем в Украине, значительно выше там и жизненный уровень.

Аргументация, изложенная в пояснительной записке к законопроекту «О мерах по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы», согласно которой в случае повышения пенсионного возраста работник сможет более длительный срок уплачивать страховые взносы, а следовательно, заработает себе большую пенсию, не выдерживает критики еще и потому, что

наше население предпенсионного возраста является истощенным морально и физически, а значит, может этой пенсии и не дожидаться. Кроме того, как справедливо замечает Н.М. Хуторян, при таких мизерных пенсиях, которые гарантирует наше государство, большинство пенсионеров-женщин и так вынуждены работать, а значит, платить взносы в пенсионный фонд.

Во-вторых, забывается роль женщины в улучшении той же демографической ситуации, а значит, в уменьшении процента стареющего населения и воспитании подрастающего поколения. Ведь гораздо лучше, если внуками будет заниматься бабушка, а работать молодая мама, полная творческих сил и энергии, чем наоборот.

В-третьих, повышение пенсионного возраста не ведет к высвобождению рабочих мест для молодежи, многие из которой состоят на учете в службе занятости как ищущие работу [9, с. 323–325].

Аргументы против повышения пенсионного возраста для женщин, высказанные Н.М. Хуторян, несомненно, заслуживают внимания, однако они носят, скорее, социальный характер.

Попытку правового анализа повышения пенсионного возраста осуществила Е.И. Кульчицкая. Автор обращает внимание на следующее.

Во-первых, зачастую аргументом против повышения пенсионного возраста является ч. 3 ст. 22 Конституции Украины, согласно которой при принятии новых законов или внесении изменений в действующие законы не допускается сужение содержания и объема существующих прав и свобод. По этому поводу ученая высказывает правильную мысль об одностороннем подходе к исследуемой проблеме. С одной стороны, повышение пенсионного возраста для женщин в солидарной системе действительно ограничивает их право на пенсионное обеспечение по возрасту. Однако, с другой стороны, повышение пенсионного возраста для мужчин, имеющих право на пенсию по Закону Украины «О государственной службе», расширяет объем их права на занятие должности государственного служащего. Ведь до внесения изменений это право ограничивалось предельным возрастом в 60 лет.

Во-вторых, законодатель, вводя повышение пенсионного возраста для женщин в солидарной системе, неравнозначно использует меры стимулирования более позднего выхода на пенсию по возрасту. Анализируя положения Закона Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании», Е.И. Кульчицкая доказывает, что процент, на который повышается пенсия в случае более позднего выхода на пенсию женщин,

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

у которых право на пенсию согласно Закону Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» возникло до достижения 60 лет, ниже по сравнению с процентом, на который уменьшается размер пенсии в случае выхода на пенсию в возрасте 55 лет. Это означает, что в Законе закреплено преимущество карательных методов над стимулированием более позднего выхода на пенсию.

В-третьих, с 17.05.2012 Конституционным Судом Украины рассматривается дело по конституционному представлению Верховного Суда Украины относительно соответствия Конституции Украины (конституционности) отдельных положений ст. 2 абз. 2 п. 2 разд. II «Заключительные и переходные положения» Закона Украины «О мерах по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы» от 08.07.2011 № 3668-VI, ст. 138 Закона Украины «О судостроительстве и статусе судей» от 07.07.2010 № 2453-VI (в редакции Закона Украины от 08.07.2011 № 3668-VI) относительно ограничения размеров и изменения других условий выплаты пенсий и ежемесячного пожизненного денежного содержания судей в отставке. Одним из положений, которые Верховный Суд Украины просит признать неконституционным, является повышение пенсионного возраста для мужчин, имеющих право на пенсию по Закону Украины «О судостроительстве и статусе судей».

Е.И. Кульчицкая считает, что решение по делу по конституционному представлению Верховного Суда Украины будет решающим в определении, признаются ли в Украине предусмотренные законами социальные права как обязательства, которые государство должно выполнять, либо их необходимо рассматривать с позиции принципа пропорциональности между социальной защитой граждан и финансовыми возможностями государства [10, с. 412–414]. По нашему мнению, принятие решения о неконституционности указанных положений станет прецедентом для всех положений, предусматривающих повышение пенсионного возраста в соответствии с Законом Украины «О мерах по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы».

В данной группе специальных пенсий, для возникновения права на которые необходимо достижение пенсионного возраста, можно выделить пенсии, право на которые возникает при достижении пенсионного возраста, являющегося ниже установленного Законом Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании». Правовое регулирование таких пенсий осуществляется Законами Украины «О пенсионном

обеспечении», «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы», «О пенсионном обеспечении лиц, уволенных с военной службы, и некоторых других лиц», «О прокуратуре».

Анализируя соответствующие законодательные положения, можно заметить различные подходы к установлению пенсионного возраста как основания льготного пенсионного обеспечения. В одних случаях (ст. 13 Закона Украины «О пенсионном обеспечении») законодатель четко определяет возрастную критерий возникновения права на пенсию, в других (ст. 55 Закона Украины «О статусе и социальной защите лиц, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы») определяет количество лет, на которые происходит уменьшение пенсионного возраста, установленного ст. 26 Закона Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании».

Кроме того, можно отметить некоторую непоследовательность законодателя в правовом регулировании специального пенсионного обеспечения. Так, в силу ст. 51 Закона Украины «О пенсионном обеспечении» пенсии за выслугу лет устанавливаются отдельным категориям граждан, занятых на работах, выполнение которых приводит к потере профессиональной трудоспособности или пригодности до наступления возраста, дающего право на пенсию по возрасту. В научной литературе указанное законодательное положение дало основание для следующего вывода: важной чертой выслуги лет является то, что она, как и возраст, и страховой стаж, относится к основным основаниям, обуславливающим право на пенсию [11, с. 151]. Однако в следующих статьях, регулирующих условия возникновения права на пенсию за выслугу лет для отдельных категорий работников (например, пп. б–г ст. 54, пп. а–д ст. 55), одним из оснований возникновения такого права определено достижение определенного возраста.

В связи с этим, по нашему мнению, необходимо внести изменения в правовое регулирование пенсионного возраста как основания возникновения права на специальную (льготную) пенсию. В научной литературе даже высказывались предложения отказаться от пенсионного возраста как пенсионного юридического факта, оставив его как правоустанавливающий юридический факт в правоотношениях по обеспечению социальными пенсиями. Государство должно установить минимально необходимый страховой стаж для возникновения права на пенсию и закрепить соответствующий механизм расчета размера пенсии, а лицо, приобретающее минимально необходимый страховой стаж,

самостоятельно сможет принимать решение о возможности обращения за пенсией [12, с. 10] По нашему мнению, это предложение является особенно актуальным в сфере специального пенсионного обеспечения, поскольку возникновение права на специальную пенсию обуславливается не достижением определенного возраста, а длительностью работы в определенных условиях либо на определенных должностях.

Заключение

Все вышесказанное свидетельствует о необходимости совершенствования законодательства, регулирующего порядок определения пенсионного возраста в сфере специального пенсионного обеспечения. В связи с чем, мы предлагаем исключить пенсионный возраст из оснований возникновения права на специальную (льготную) пенсию и законодательно закрепить единственное основание специального пенсионного обеспечения – специальный стаж.

Список цитированных источников

1. Шумило, М.М. Пенсійний вік як юридичний факт в пенсійному забезпеченні / М.М. Шумило // Вісник Одеського національного університету. – 2011. – Т. 16. – Вип. 15. – С. 147–153.
2. Шумило, М. Пенсійне забезпечення державних службовців: спроба «реформування» / М.М. Шумило // Право України. – 2012. – № 6. – С. 86–92.
3. Оклей, І.В. Правове регулювання пенсійного забезпечення та надання соціальних послуг в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І.В. Оклей. – Харків, 2008. – 18 с.

4. Бенько, І. Основи пенсійного забезпечення громадян України: проблеми та перспективи розвитку // Наукові записки. – Вип. 14. – 2005.

5. Діденко, Ю.Ю. Соціально-економічні особливості системи пенсійного забезпечення в умовах перехідної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.01.01. «Економічна теорія» / Ю.Ю. Діденко. – Харків, 2003. – 20 с.

6. Жовнір, С.М. Актуальні питання пенсійної реформи в Україні / С.М. Жовнір // Економічні інновації. – 2011. – Вип. 43. – С. 104–112.

7. Криза розподільчої пенсійної системи в Україні та напрями диверсифікації «пенсійного портфеля»: аналіт. доп. / О.М. Пищуліна, О.П. Коваль, А.М. Авчухова. – Київ: НІСД, 2010. – 104 с.

8. Тищенко, О. Тенденції розвитку законодавства про пенсійний вік / О. Тищенко // Право України. – 2012. – № 6. – С. 67–73.

9. Хуторян, Н.М. Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні: монографія / Н.М. Хуторян, М.М. Шумило, М.П. Стадник [та інш.]. – Київ: Ін Юре, 2012. – 540 с.

10. Кульчицька, О.І. До питання підвищення пенсійного віку в Україні / О.І. Кульчицька // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5–6 жовтня 2012 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Харків: Право, 2012. – 500 с.

11. Право соціального забезпечення України: підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, С.М. Синчук та ін.] / за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., перер. і доп. – Київ: Ін Юре, 2010. – 504 с.

12. Сивак, С.М. Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С.М. Сивак. – К, 1999. – 17 с.

Summary

The article deals with the legal regulation of the retirement age as the basis for the right to a special pension in the Ukraine. The author analyzes the changes that have taken place in the legal regulation of the investigated issue due to the entry into force of the Law of the Ukraine "On measures for legislative support of the pension system reforming" and gives arguments in favor of raising the retirement age in the Ukraine and against it. Based on this study, the author proposes to give up the retirement age as the basis for the right to a special pension and legislatively establish the only basis for a special pension – a special labour record. The state should establish a minimum qualifying period of employment for the emergence of the right to a special pension, and the person acquiring the minimum required length of service, can independently decide on the possibility of applying for a pension.

Статья поступила в редакцию 21.01.2013

А.Н. Лупина, соискатель кафедры трудового, хозяйственного и экологического права Восточноевропейского национального университета имени Леси Украинки

УДК 349.3.079

ВИДЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СВЯЗИ С БОЛЕЗНЬЮ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ

Аннотация

В статье исследуются вопросы понятия социального обеспечения в связи с болезнью. Утверждается, что в связи с болезнью лицо имеет право на два вида социального обеспечения. Одним из них является оказание медицинских услуг в виде медицинской помощи и реабилитационных услуг. Вторым видом – это материальные выплаты в виде страховых пособий, предоставляющиеся лицу в случае утраты трудоспособности временного или устойчивого характера.

Введение

Понятие социального обеспечения было и продолжает оставаться одной из многозначных правовых категорий. С середины XX в. правовые аспекты понятия социального обеспечения как юридической категории стали объектом исследований науки права социального обеспечения. В профессиональной литературе встречается значительное разнообразие определений социального обеспечения, разработанных как отечественными, так и зарубежными учеными. Вместе с тем проблема социального обеспечения в связи с болезнью украинскими учеными не исследуется. Прежде всего это обусловлено отсутствием законодательного регулирования отношений обеспечения лиц в связи с болезнью именно в контексте социально-обеспечительной природы. Украинскими исследователями, как правило, рассматривается содержание права человека на охрану здоровья, а не удовлетворение потребностей лица, подвергшегося воздействию социального риска «болезнь».

Основная часть

В отраслевой литературе с использованием различных подходов предлагается несколько определений понятия социального обеспечения. Синтезируя исследования, приходим к выводу, что

ученые обосновывают понятие социального обеспечения, называя и характеризуя его правовые основания; обосновывая его цель, форму и уровень; определяя субъектов, которые его осуществляют; обосновывая его виды; исследуя его источники, организационно-правовые формы; определяя его функции и экономическую природу.

Существование различных предметно-смысловых значений социального обеспечения имеет под собой объективную основу – специфическую определенность признаков, позволяющих как охарактеризовать конкретный аспект социального обеспечения, так и различить его разнообразные проявления. При всем многообразии проявлений социального обеспечения нельзя не увидеть, что в каждом из них так или иначе отражаются общие черты исходного понятия социального обеспечения как обеспечения, предоставляемого обществом отдельной категории лиц в особых случаях и специфическими способами.

Б.И. Сташків считает, что социальное обеспечение – это виды и формы материального обеспечения, предоставляемые на условиях, предусмотренных законом или договором, из специально созданных для этого фондов лицам, которые по независящим от них жизненным обстоятельствам не имеют достаточных средств к существованию [1, с. 25].

В свою очередь К.Н. Гусов отмечает, что социальное обеспечение – это форма выражения социальной политики государства, направленной на материальное обеспечение определенных категорий граждан за счет средств государственного бюджета и специальных внебюджетных государственных фондов в случае наступления обстоятельств, признаваемых государством на данном этапе развития социально значимыми, с целью выравнивания социального положения этих граждан по сравнению с другими членами общества [2, с. 10].

По мнению Е.Е. Мачульской, социальное обеспечение – это отношения по распределению внебюджетных фондов социального назначения и перераспределению части государственного бюджета в целях удовлетворения потребностей граждан в случае потери источника к существованию, несения дополнительных расходов или отсутствия необходимого прожиточного минимума по объективным, социально-значимым причинам [3, с. 7].

Нельзя не согласиться с Н.Б. Болотиной, которая под социальным обеспечением понимает организационно-правовую деятельность государства по материальному обеспечению, социальной поддержке, обслуживанию, предоставлению медицинской помощи за счет специально созданных финансовых источников лиц, подвергшихся социальному риску, в результате которого они потеряли здоровье и/или средства к существованию и не могут материально обеспечить себя и своих иждивенцев. Сущностью такой деятельности является стремление государства обеспечить материальные потери лица, вызванные не какими-либо причинами, а именно такими обстоятельствами, которые в мировой практике были сгруппированы и получили специальный термин – «социальные риски». Именно они являются краеугольным камнем социального обеспечения [4, с. 124–125].

С.Н. Прилипко утверждает, что социальное обеспечение – это система общественных отношений по удовлетворению первоочередных и самых необходимых потребностей тех граждан и семей, которые по объективным, признанным обществом (государством) уважительным причинам оказались в сложной (в основном отрицательной) жизненной ситуации, путем предоставления им материального обеспечения или помощи в различных организационно-правовых формах [5, с. 98].

По нашему мнению, социальное обеспечение – это разновидность правоотношений, возникающих при обеспечении социальных потребностей личности, обусловленных социальными рисками, с целью улучшения ее материального или социального положения либо восстановления здоровья.

Попробуем определить понятие и содержание видов социального обеспечения, в частности его видов в связи с болезнью, и привести их классификацию.

В ч. 3 ст. 46 Конституции Украины отмечается, что основным источником существования граждан, который должен обеспечивать уровень их жизни не ниже прожиточного минимума, установленного законом, есть пенсии и другие виды социальных выплат и пособий. Это положение указывает на конкретные виды социального обеспечения граждан Украины, хотя сам термин «виды социального обеспечения» в Конституции Украины не применяется и не раскрывается.

Видами социального обеспечения являются материальные или иные блага, предоставляемые лицам в пределах определенной организационно-правовой формы [6, с. 36].

В отраслевой литературе принято разграничивать виды социального обеспечения, несмотря на организационно-правовую форму, в пределах которой оно предоставляется: страховые (выплачиваются застрахованным лицам из средств социальных страховых фондов) и государственные (назначаются в связи с работой на определенных должностях, связанных с выполнением государственных обязанностей, выплачиваются, как правило, из государственного или местных бюджетов). Они в свою очередь делятся на виды по критерию социального риска, обусловившего их выплату [7, с. 90–91].

Каждый из видов социального обеспечения имеет собственное целевое назначение, которое определяется социальной потребностью человека как следствием воздействия на него социального риска. Однако, несмотря на разницу условий их предоставления, все виды социального обеспечения имеют общее – они являются составляющими социально-экономических мероприятий, направленных на социальную реабилитацию лиц, утративших трудоспособность [6, с. 38].

Одним из оснований предоставления социального обеспечения является такой социальный риск, как болезнь.

Под понятием «болезнь» следует понимать естественное или обусловленное выполнением

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

трудовых обязанностей физиологическое состояние человека, которое определяется его объективным ухудшением, уменьшением или потерей естественных функций организма, следствием которого является ограничение или снижение повседневной жизнедеятельности человека и (или) снижение работоспособности, уменьшение объема или полное прекращение трудовой деятельности.

Болезнь как риск должна быть подтверждена в установленном законом порядке. Она имеет следующие последствия для лица:

- необходимость проведения медицинского лечения и реабилитации с целью выздоровления;
- необходимость материальной поддержки или компенсации потерянного заработка.

Согласно Конвенции о медицинской помощи и пособиях по болезни № 130 от 25.06.1969 медицинская помощь лечебного или профилактического характера предоставляется с целью сохранения, восстановления или улучшения здоровья лица, подлежащего обеспечению, а также его трудоспособности и способности удовлетворять свои личные нужды вследствие потребности в медицинском обслуживании лечебного и, при определенных условиях, профилактического характера или нетрудоспособности вследствие болезни, связанной с приостановкой выплаты заработка.

Итак, согласно нормам Конвенции следует выделить такие виды социального обеспечения в связи с болезнью:

- 1) общую врачебную помощь, включая помощь на дому;
- 2) помощь, оказываемую специалистами стационарным или амбулаторным больным, или помощь вне больницы;
- 3) отпуск необходимых медикаментов по рецепту врача или другого квалифицированного специалиста;
- 4) госпитализацию в случае необходимости;
- 5) стоматологическую помощь в пределах предусмотренных национальным законодательством;
- 6) медицинскую реабилитацию, включающую в себя предоставление, ремонт и замену протезов или ортопедических приспособлений в пределах предусмотренных национальным законодательством.

Учитывая социальные последствия, которые влечет риск – болезнь для каждого лица, в частности систему социального обеспечения граждан

от болезни, разграничим медицинское социальное и материальное социальное обеспечение.

Материальное социальное обеспечение охватывает следующие виды социального обеспечения в связи с болезнью:

- 1) страховые социальные выплаты на случай временной потери трудоспособности;
- 2) страховые социальные выплаты, которые выплачиваются пострадавшему от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

В основе медицинского социального обеспечения лежит право на медицинскую помощь. Обязанности государства по оказанию медицинской помощи гражданам обусловлены социально значимой целью сохранения их жизни и здоровья. Основания возникновения социально-обеспечиваемых отношений и отношений по оказанию медицинской помощи имеют точки соприкосновения. Речь идет о расстройстве здоровья человека, что обуславливает необходимость медицинского вмешательства и компенсации утраченного заработка.

Можно констатировать, что в определенной степени содержание права граждан на социальное обеспечение и медицинскую помощь совпадает. Это отражается в общности целей, случаев реализации этих прав и форм, в пределах которых предоставляются социальные блага. Однако научные исследования позволяют выделить несколько точек зрения о соотношении права на социальное обеспечение и медицинской помощи.

Исходя из вышеизложенного, можно сформулировать два подхода к соотношению этих прав. Первый заключается в том, что самостоятельность этих категорий предполагает их автономность и независимость друг от друга. Другой основан на том, что содержание этих конституционных прав является значительным по объему и их отдельные правоотношения являются необходимыми для реализации как права на социальное обеспечение, так и права на медицинскую помощь.

Основные критерии, которым должны соответствовать отношения в сфере медицинского социального обеспечения, входят в предмет права социального обеспечения и заключаются в следующем:

- 1) одним из таких субъектов является гражданин, а другим – уполномоченные государством органы и учреждения, которым делегированы соответствующие полномочия;

2) такие отношения имеют алиментарный характер: государство в случаях, предусмотренных в законе, обязано предоставлять обеспечение гражданам;

3) медицинское обеспечение финансируется путем обязательных страховых взносов в специальный фонд, который создается за счет всего общества;

4) аккумуляция страховых взносов осуществляется в специальном фонде, за счет которого и оказывается помощь.

Можно отметить, что правом человека на медицинскую помощь являются его определенные возможности по осуществлению относительно него комплекса мероприятий, направленных на оздоровление и лечение в состоянии, которое на момент их реализации угрожает жизни, здоровью и трудоспособности, и которые осуществляются профессионально подготовленными работниками.

Право на медицинскую помощь имеет свое специфическое содержание, не совпадающее с содержанием других прав человека, призванных охранять его здоровья. Содержание права на медицинскую помощь составляют возможности физического лица свободно, на собственное усмотрение определять свое поведение в сфере оздоровления и лечения. Эти возможности поведения обуславливаются объективным положением вещей, состоянием здоровья, социальным статусом лица [8, с. 146].

Системный анализ положений Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения (ст. 10, 11, 16, 34, 36, 37, 49) позволяет выделить ряд видов такого обеспечения в связи с социальным риском «болезнь». Каждый из видов социального обеспечения имеет собственную цель назначения и предоставления.

Первой в этом перечне является медицинская помощь как вид социального обеспечения. В частности, социальное обеспечение в виде медицинской помощи предоставляется лицу, которое находится в болезненном состоянии. Целью такого вида социального обеспечения является сохранение, восстановление и улучшение здоровья лица, подлежащего обеспечению, а также его трудоспособности и способности самостоятельно удовлетворять собственные потребности. При этом согласно международным социальным стандартам такая помощь включает общую врачебную помощь и помощь, оказываемую специалистами стационарным и амбулаторным больным, включая визи-

ты на дому; зубоврачебную помощь; помощь медсестер на дому, или в больницах, или в других лечебных учреждениях; содержание в больницах, в домах выздоравливающих, санаториях или других лечебных учреждениях; зубоврачебные, фармацевтические и другие медицинские и хирургические средства, включая протезные приспособления и их ремонт, и очки; помощь специалистов другой профессии, которая в законном порядке признана смежной с медицинской (их помощь осуществляется под наблюдением врачей или дантистов).

В случае реализации ст. 3 Конвенции, медицинская помощь будет включать такие виды услуг: общую врачебную помощь, включая визиты на дому; помощь, оказываемую специалистами стационарным или амбулаторным больным в больницах, и помощь, которая может оказываться вне больниц, обеспечение наиболее необходимыми медикаментами, предписанными врачом или другим дипломированным специалистом; госпитализация в случае необходимости (см. ст. 34 Конвенции).

Вторым видом социального обеспечения в связи с болезнью можно назвать помощь (ст. 36 ч. 1 Конвенции), которая предоставляется в виде периодических выплат лицу в случае его неспособности, полной потери способности зарабатывать на жизнь, которая может стать постоянной, или соответствующей степени потери физической полноценности и в случае смерти кормильца (последнее мы изымаем из предмета нашего диссертационного исследования) несмотря на то, что другим правомочным субъектом в первом случае является лицо, которое подверглось влиянию болезни как социального риска с вытекающими последствиями временного или длительного (устойчивого) ухудшения здоровья или потери заработка (дохода), во втором случае – семья, которая подверглась влиянию социального риска потери кормильца с вытекающими видами социального обеспечения.

Часть 2 ст. 36: в случае частичной потери способности зарабатывать на жизнь, которая может стать постоянной, или соответствующей степени потери физической полноценности полагающееся пособие предоставляется в виде периодических выплат, представляющих собой соответствующую часть того пособия, которое должно выплачиваться в случае полной утраты способности зарабатывать или соответствующей степени потери физической полноценности.

Заклучение

Проблема социального обеспечения в связи с болезнью приобретает особую актуальность в связи с проводимой в Украине реформой социального страхования и возможным введением обязательного медицинского страхования.

Основанием предоставления указанных видов социального обеспечения является болезнь как социальный риск. Учитывая последствия болезни как социального риска (потеря трудоспособности и (или) потеря трудового дохода), выделяем две группы видов социального обеспечения: социальные услуги и материальные выплаты.

Социальные услуги предоставляются в виде медицинской помощи и реабилитационных услуг.

Материальными выплатами являются страховые пособия, предоставляющиеся лицу в случае потери трудоспособности временного или устойчивого характера.

Список цитированных источников

1. Сташків, Б. Поняття права соціального забезпечення / Б. Сташків // Право України. – 2000. – № 5. – С. 24–26.

2. Право социального обеспечения: учеб. пособие / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 1999. – 238 с.

3. Мачульская, Е.Е. Право социального обеспечения / Мачульская Е.Е. – М.: Международный центр финансово-экономического развития, 1997. – 582 с.

4. Болотіна, Н. Право соціального забезпечення України: системно-структурний аналіз. – Право України. – 2001. – № 5. – С. 124–125.

5. Прилипко, С.М. Проблеми теорії права соціального забезпечення: монографія / С.М. Прилипко. – Харків: Берека-Нова, 2006. – 264 с.

6. Право соціального забезпечення в Україні: підручник / Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, С.М. Прилипко [та інш.]; за аг. ред. Т.А. Занфірової, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенка. – 2-ге вид. переробл. і доп. – Харків: ФІНН, 2012. – 640 с.

7. Синчук, С.М. Право соціального забезпечення України: навч. посіб. / С.М. Синчук, В.Я. Бурак; за ред. С.М. Синчук. – 2-ге вид., перер. і доп. – Київ: Знання, 2006. – 340 с.

8. Прасов, О.О. Право на медичну допомогу: явище та сутність / О.О. Прасов // Вісник Запорізького державного університету: Збірник наукових статей. Юридичні науки. – Запоріжжя: Запорізький державний університет, 2004. – № 2. – С. 146.

Summary

The questions of concept of public welfare due to sickness are examined in the article. It is stated that in connection with sickness a person has a right for two types of public welfare. One of them is providing of medical services as medicare and rehabilitation services. Another one represents such financial payments as insurance benefits, which a person takes in case of temporary or steady loss of ability to work.

Статья поступила в редакцию 31.12.2012

Д.Г. Севрюков, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой правоведения Новокаховского гуманитарного института Открытого международного университета развития человека «Украина»

УДК 340.121.5

РЕФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА ВО ФРАНЦИИ

Аннотация

В статье исследуется процесс реформирования социального государства во Франции, его причины и последствия. Констатируется, что государство вынуждено было начать реформу системы социальной защиты. Последствием реформ стало сужение социальных прав, ослабление роли социальных партнеров. Возникла насущная необходимость поиска нового консенсуса между государством и обществом.

Введение

Исследование и обоснование социальных реформ, которые обусловили структурные и парадигмальные сдвиги в национальных системах социальной защиты, модификацию социальной функции государства, пересмотр концепции социальных прав и практики их реализации являются крайне важными для объективного и всестороннего познания социального государства – западноевропейского феномена, богатый и в то же время сложный и проблемный опыт развития которого может в той или иной мере быть воспринят и современными постсоветскими странами.

При выборе новой или усовершенствовании существующей модели социальной защиты на постсоветском пространстве неоднозначный исторический опыт реформирования социального государства в Западной Европе не станет лишним. К тому же изучение такого опыта необходимо для понимания современного состояния, проблем и перспектив социального государства как общеевропейского феномена.

Целью написания статьи было исследование процесса модернизации социального государства во Франции в условиях комплексного кризиса.

Основная часть

Набор проблем, который присущ всем «великим» системам Западной Европы, заставил

Францию приступить к модернизации социального государства. Пенсионные системы и охрана здоровья, которые страдали от хронического дефицита, требовали реформирования. Траектория реформ французской системы социального обеспечения содержала в себе 4 основных этапа. Сначала правительства реагировали на дефицит бюджетного социального обеспечения поднятием размеров социальных взносов (1-й этап). В то же время были предприняты некоторые усилия по промышленной реструктуризации, которые также частично финансировались из социальных взносов. В контексте ухудшения экономической ситуации в Европе в начале 1990-х гг. были приняты довольно сложные и спорные меры в страховании на случай безработицы, старости и болезней (2-й этап). Но перед фактом усиления неадекватного состояния французской системы социального страхования, правительства также начали институциональные реформы, которые создали новые пособия, новые источники финансирования и новые правила управления (3-й этап). Кумулятивный эффект 3 предыдущих волн реформ привел к 4-й этапу, который начался в 2001 г. с внедрения политики активизации в отношении безработных, многоуровневой пенсионной реформы и реструктуризации системы охраны здоровья [1, с. 77–78].

В 1980-х гг. государство начало активно заниматься регулированием рынка труда. Акцент был сделан на содействии досрочному выходу на пен-

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

сию пожилых работников, для чего был снижен пенсионный возраст и предусмотрены дополнительные расходы. С другой стороны, правительства создавали «вспомогательные работы» (*emplois aides*) для молодежи и лиц, которые были длительный период времени безработными. Предлагая многочисленные контракты безработным, государство постепенно стало одним из главных работодателей в случаях, когда все другие возможности были исчерпаны. Только в конце 1980-х гг. проблемы в этой сфере начали обсуждаться в контексте необходимой экономии средств. Досрочный выход на пенсию был признан слишком дорогостоящим инструментом и его применение было ограничено. Основная реформа системы социального страхования на случай безработицы была принята в 1992 г. благодаря соглашению между работодателями и частью представителей рабочих. Реформа предусматривала замену различных пособий по безработице одним пособием (которое сокращало время получения пособия), известным как *Allocation Unique Degressive (AUD)* [2, с. 122–123].

В 1988 г. правительство вводит новое пособие, которое обеспечивает прожиточный минимум, – *RMI (Revenu Minimum d'Insertion)*. М. Веил отмечает: «*RMI*, которое устанавливало право на прожиточный минимум, который выплачивается государством, и предлагало услуги трудоустройства для реципиентов, представляло собой первую всеобщую помощь по бедности в истории французского социального государства. Оно засвидетельствовало уход от практики предыдущих пособий, которые направлялись на поддержку особо уязвимых слоев населения – бедных пожилого возраста, вдов, хронически безработных лиц. *RMI* гарантировало предоставление средств к существованию для всего населения, независимо от личных обстоятельств. Единственным ограничением для получения права на пособие было то, что доход реципиента должен быть ниже установленного размера и он или она должны достичь 25 лет» [3, с. 64–65]. Право на получение пособия предусматривало проверку материального состояния и обязательство реципиента принимать участие в предложенных программах обучения, переквалификации, поиске работы. Кроме *RMI* во Франции есть 8 других программ обеспечения прожиточного минимума. Среди них наиболее значимыми являются пособие на медицинские услуги (1999 г.), дополнительное пособие для лиц, которые получают *RMI* больше одного года, но пребывают за чертой бедности (2003 г.), дополни-

тельное пособие для работников с низким уровнем оплаты труда (2009 г.).

Новый подход в социальной политике был распространен на охрану труда. В 2000 г. было введено новое пособие, которое основывается на проверке нуждаемости, для обеспечения необходимым бесплатным доступом к медицинским услугам и бесплатным дополнительным страхованием тех, кто не может платить за дополнительные медицинские услуги [4, с. 84].

Семейная социальная политика находилась в русле общих проблем социальной политики государства, а значит, вынуждена была реагировать на появление новых социальных рисков и необходимость адаптироваться к нуждам рынка труда. Уровень женской занятости во Франции по сравнению с другими континентальными странами всегда был гораздо выше. Женщины раньше интегрировались в рынок труда, а поэтому уже в 1970-х гг. в стране строились центры ухода за детьми. Но уже в следующем десятилетии началась политика оптимизации рынка труда, которая непосредственным образом касалась работающих женщин. Желание освобождения рабочих мест для более востребованной рабочей силы требовало переосмысления политики содействия женской занятости, которая достигалась при помощи создания публичных институтов ухода за детьми. Для высококвалифицированных женщин создавались условия для пользования частными формами услуг. Тем временем остальных женщин специальными пособиями поощряли присматривать за детьми дома и соответственно оставить рынок труда. Эта государственная стратегия называлась «свободный выбор» и формально означала свободу родительского выбора форм ухода за детьми – дома при государственной поддержке или во внесемейных частных учреждениях, получая дополнительные и частные льготы.

В 1993 г. правое правительство во главе с Премьер-министром Е. Баладюрмом инициировало реформу пенсионного *régime général*. Новый закон усложнил получение полной пенсии для работников частного сектора, увеличив необходимый период страховых взносов с 37,5 года до 40 лет. Кроме того, вычисление ставки базовой пенсии на основе самой высокой зарплаты осуществлялось не за 10 лучших лет, а за 25. Переходный период устанавливался в 10 лет. Но одновременно правительство основало специальный фонд солидарности по старости (*Fonds de solidarité vieillesse*), цель которого заключалась в дополнительном

финансировании солидарной части *régime général*, т.е. той, которая не основывается на взносах, за счет внедрения новых. Благодаря этим мерам непопулярная по своей сути пенсионная реформа прошла успешно, не вызвав особых протестов.

Но уже через два года попытка другого правого главы правительства А. Жюппе реформировать систему пенсионного обеспечения государственных служащих (*régimes spéciaux*) провалилась. Для государственной власти необходимость реформирования пенсионного режима в публичном секторе была выше, чем в частном, из-за значительного бюджетного финансирования, но вместе с тем практическая реализация правительственных инициатив относилась к самым сложным задачам, что объясняется большой степенью организованности профсоюзов в публичном секторе и их способностью к активным протестным действиям. Правительственный план предусматривал почти все те же изменения, которые уже были приняты относительно *régime général*. Но, в отличие от Е. Баладюра, А. Жюппе не достиг договоренности с социальными партнерами. Уличные манифестации и забастовки рабочих разных отраслей отменили реформу. Фактически это была одна из последних успешных акций социальных партнеров по защите своих социальных прав. То есть миллионные уличные протесты и забастовки, которые парализуют столицу или всю страну, периодически происходят, наносят убытки экономике, но не способны остановить очередные реформаторские устремления власти.

После неудачной попытки реформировать *régimes spéciaux* правительство стремилось ввести новый уровень пенсионного страхования – частный. Проект пенсионного закона (Thomas law) предусматривал процедуру добровольного частного страхования в специальных фондах (*Plans d'épargne retraite*). Эта инициатива также не нашла поддержки среди профсоюзов, которые не желали терять свои позиции в управлении существующих фондов социального страхования и побаивались конкуренции со стороны частных компаний. В 1997 г. новое социалистическое правительство отказалось от дальнейшего обсуждения Thomas law. Другие составляющие программ реформ А. Жюппе (уменьшение расходов на охрану здоровья и семейных выплат, а также увеличение «социального» налога) были приняты и имплементированы.

В 1997 г. правительство социалиста Л. Жоспена декларировало возвращение к кейнсианской социально-экономической модели, но, по сути, продолжило либеральный проект предыдущих правительств. Сокращение социальных расходов

и масштабная приватизация стали реальными приоритетами левого правительства. Активное недовольство разных социальных категорий социальной политикой сопровождало почти все время работы правительства Л. Жоспена. Массовые выступления безработных, студентов, работников сферы образования, охраны здоровья останавливали правительственные намерения ограничить социальные права, ухудшить условия труда и финансирования соответствующих отраслей, а также вынудили правительство выполнить предвыборное обещание снизить налог для малоимущих. Неудачными оказались попытка реформирования пенсионной схемы публичного сектора и дополнительные режимы государственных служащих. Главная инновация правительства – ввести 35-часовую рабочую неделю, не снижая заработную плату и открыв возможность для создания сотен тысяч новых рабочих мест, также не достигла желанной цели. Одним из основных последствий деятельности правительства Л. Жоспена стало значительное увеличение налоговой составляющей в структуре финансирования системы социальной защиты Франции (особенно это касается охраны здоровья и пенсий).

Внедрение общего налогообложения для финансирования охраны здоровья привело к усилению универсализации системы медицинского страхования [5, с. 8]. Государство усилило свое присутствие в сфере охраны здоровья еще в 1996 г. Система медицинского страхования стала более централизованной в результате реформ правительства А. Жюппе. Были созданы региональные государственные агентства, которые во многих вопросах оттеснили фонды страхования на случай болезней. Дальнейшая централизация состоялась в 2004 г., когда был создан национальный союз фондов страхования на случай болезней, который возглавил представитель государственной власти.

В 2003 г. Премьер-министр правительства Ж.П. Раффарен, несмотря на сопротивление профсоюзов, смог провести через парламентские процедуры проект реформы режима пенсионного страхования работников публичного сектора. На них были распространены те же самые условия, которые действовали относительно работников частного сектора с середины 1990-х гг. Также правительство отказалось от политики досрочного выхода на пенсию, установив финансовые преимущества для лиц, которые идут на пенсию, для тех, кто перестает работать после наступления пенсионного возраста, и соответствующие обременения для лиц, которые перестают работать раньше предусмотренного законом срока. Нако-

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

нец, реформа должна была помочь развитию культуры пенсионных сбережений с помощью льготного налогообложения. Были поддержаны две системы добровольных сбережений: индивидуальная (PERP: *plan d'épargne retraite populaire*), которая была рассчитана на страхование индивида любым банком или частным страховщиком, и PERCO: *plan d'épargne retraite collectif*, которая должна была быть организована внутри фирмы самими социальными партнерами.

В обоих случаях правительство было убеждено, что люди должны позаботиться о компенсации будущего уменьшения размеров обязательных пенсионных взносов благодаря собственным сбережениям [6, с. 31]. Кроме пенсионной реформы в программу правого правительства входило осуществление других неолиберальных мероприятий: реформирование сектора общественных услуг, системы социальных пособий, системы образования и др. Речь шла о радикальном ограничении элементов социального государства. На практике правительство действовало более осторожно и ограничивалось частичными мероприятиями: было сокращено количество медикаментов, которые оплачивались из страховки, повышены взносы за пребывание в больницах и т.д. В 2003 г. правительство добилось принятия закона, согласно которому в 2004 г. безработные должны по 20 часов в неделю работать в тяжелых и неполноправных условиях на специально созданных рабочих местах; в случае отказа они лишались пособия по безработице [7].

Ж.П. Раффарен, в отличие от А. Жюппе, не обращал внимание на сопротивление улицы и довел непопулярную пенсионную реформу до своего логического завершения. Принятие закона означало новый виток развития взаимодействия государства и гражданского общества. Если после Второй мировой войны социальные партнеры, особенно объединения работодателей и профсоюзов, могли удачно противостоять намерениям государства, то в последнее десятилетие усиления центральной власти они оказались неспособными блокировать политические решения и отстаивать свои привилегии. Как и в большинстве других континентальных стран, центр принятия ключевых решений находится в правительстве (парламенте), которое не стремится искать обязательный консенсус с социальными партнерами. Соответствующий сдвиг состоялся в т.ч. и на уровне управления системами социального страхования, которое традиционно принадлежало прерогативам социальных партнеров. Изменения в структуре управления произошли в результате реформ А. Жюппе,

которые на фоне противостояния пенсионной реформе были не настолько заметными. Новые институции были созданы прежде всего в системе охраны здоровья, где представители государства выполняли главную роль. Эти изменения не означают, что система из корпоративной превратилась в государственную, но свидетельствует о том, что государство получило больше эффективных методов для контроля над средствами. Другой важной реформой стала конституционная поправка 1996 г., которая дала парламенту право принимать ежегодный социальный бюджет (*loi de financement de la Sécurité sociale*). Новая компетенция парламента помогает правительству контролировать повестку дня в социальной политике. Вместо того, чтобы легитимировать свое вмешательство в дела работников и работодателей, они могут просто планировать необходимые меры, особенно в отношении сокращения расходов. Эта новая возможность демонстрирует новую логику вмешательства. Не нужно пытаться искать ресурсы для финансирования уровня социальных расходов, который требуют застрахованные, достаточно проголосовать за ограниченный бюджет [8, с. 72].

С января 2008 г. вступила в силу очередная реформа пенсионной системы Франции, которая на этот раз была инициирована правым правительством во главе с Премьер-министром Ф. Фийоном. Правительственная реформа четко отображала прагматический социально-экономический курс нового президента Франции Н. Саркози. Закон гармонизировал нормы, которые были установлены для *régimes spéciaux* в 2003 г., с правилами, которые регулировали другие дополнительные пенсионные режимы в публичном секторе, поднял обязательный период страховых взносов, необходимый для получения полной пенсии, с 37,5 до 41 года с переходным сроком до 2012 г. Предусматривал дополнительные бонусы для работников, которые продолжают работать после достижения пенсионного возраста (одновременно с этим работники определенных профессий получили право на досрочный выход на пенсию без финансовых потерь) и санкции за неуплату взносов на протяжении определенного времени.

Мировой экономический и финансовый кризис 2008 г. заставил Францию во времена президентства Н. Саркози прибегнуть к дальнейшим реформам. К числу самых важных мероприятий модернизации системы в 2009 г. следует отнести реформу службы занятости, пересмотр предоставления социальных пособий, а также реформу системы непрерывного профессионального воспитания. Одновременно с этим были внесены изменения

в систему оплаты безработным, побуждая «лишних людей» к активному поиску трудоустройства. Так, с конца 2008 г. безработный, который без оснований отказался от двух предложений по трудоустройству, может потерять право на получение пособия. В то же время по новым правилам оплаты безработицы, которые вступили в силу с конца 2009 г., сроки минимального трудового стажа, необходимого для получения пособий, сокращены с 6 до 4 месяцев. В том же ключе можно рассматривать и трансформацию системы главной выплаты по социальному пособию во Франции – RMI (минимального гарантированного дохода) в RSA (так называемый доход активной солидарности) [9, с. 276–277].

В 2010 г. правительство Н. Саркози смогло провести пенсионную реформу, содержащую целый ряд непопулярных мероприятий, которые хоть и предусматривали постепенное воплощение, но сужали социальные права и отменяли льготы и привилегии. Самый большой протест вызвали повышение пенсионного возраста с 60 до 62 лет и повышение страховых взносов для государственных служащих. Зато в следующем году была внедрена реформа, создавшая новую отрасль системы социального страхования, которая защищала от «пятого социального риска» – немощной старости. В 2012 г. после победы на президентских выборах Ф. Олланд частично отменил пенсионную реформу в части повышения пенсионного возраста для рабочих, которые имеют трудовой стаж больше 41 года и работали на трудоемких работах.

Заключение

Таким образом, реформирование французской системы социальной защиты, которому еще далеко до завершения, проходит болезненно и не особенно успешно. Практически все планы правительства вызывают массовые акты протеста. В частности, манифестации против «плана Жюппе» стали самыми многочисленными со времен революционных событий 1968 г., Париж несколько недель, по сути, принадлежал демонстрантам, но реформа не была допущена. Еще более масштаб-

ные забастовки и митинги происходили против «великих реформ» Раффарена. Множественные протесты имели место в связи с реформами Н. Саркози. И дело не столько в патерналистски настроенном французском обществе, сколько в понятном беспокойстве каждого человека за свое будущее. Правительство так и не предложило компромиссного проекта, который мог бы привести к более эффективному функционированию системы социальной защиты и достижения общественного согласия.

Список цитированных источников

1. Palier, B. The Dualizations of the French welfare system A Long Goodbye to Bismarck? The Politics of welfare reform in Continental Europe. Amsterdam Univer. Press. – 2010. – P. 73–100.
2. Palier, B. «Defrosting» the French welfare state / B. Palier // Recasting European Welfare States. By M. Ferrera and M. Rhodes. – 2000. – P. 113–132.
3. Vail, Mark I. Recasting Welfare Capitalism: Economic Adjustment in Contemporary France and Germany / Mark I. Vail. – Philadelphia, PA: Temple University Press. – 2010. – P. 228.
4. Palier, B. The Dualizations of the French welfare system / B. Palier // Ibid. – P. 84.
5. Сандье, С. Система здравоохранения: время перемен / С. Сандье, В. Пари, Д. Полтон. – 2004. – 137 с.
6. Bonoli, G., Palier, B. When Past Reforms Open New Opportunities: Comparing Old-Age Insurance Reforms in Bismarckian Welfare Systems / G. Bonoli, B. Palier // Reforming Bismarckian Welfare Systems. – 2008. – P. 21–39.
7. История Франции. Франция на рубеже веков // Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://about-france.ru/history/history24.htm>. Дата доступа: 19.07.2012.
8. Palier, B. Reshaping the Social Policy-Making Framework in France / B. Palier // Welfare states under pressure. SAGE Publications Ltd. – 2001. – P. 52–74.
9. Социальная Европа в XXI веке / под ред. М.В. Каргальной. – М.: Издательство «Весь мир», 2011. – 528 с.

Summary

The process of reformation in France, it's reasons and consequences are investigated. The fact that the state was forced to begin reform of the system of social defense was defined. Minimizing of social rights, weakening role of social partners became the consequences of reforms. One more consequence is vital necessity of searching the new consensus between the state and society.

Статья поступила в редакцию 12.12.2012

ИТОГИ НЕДЕЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА (15–20 апреля 2013 г.)

В учреждении образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» с 15 по 20 апреля 2013 г. проходила Неделя трудового права.

Неделя трудового права включала в себя ряд научных мероприятий:

1) **открытую лекцию** начальника Центра трудового права, профессора кафедры частного права, к.ю.н., доцента К.Л. Томашевского на тему **«Трудовое право в системе междисциплинарных знаний»**;

2) **Межвузовский научный круглый стол** на тему: **«Трудовые споры в Беларуси и зарубежных странах»**;

3) **III Межвузовскую научную конференцию студентов и аспирантов «Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Республике Беларусь»**;

4) **II Республиканский конкурс по трудовому праву и процессу**.

Открытая лекция начальника Центра трудового права, профессора кафедры частного права, к.ю.н., доцента К.Л. Томашевского состоялась 15 апреля 2013 г. и дала хороший старт в проведении Недели трудового права.

Выбранная тема «Трудовое право в системе междисциплинарных знаний» является базовой для углубленного, интегрированного изучения трудового права, уяснения его места в системе гуманитарных знаний и междисциплинарных связей с философией, социологией, политическими науками. Такая лекция в начале курса трудового права позволяет сформировать у студентов основы знаний не только о связи отрасли трудового права со смежными отраслями права, но и взаимодействия науки и учебной дисциплины со смежными гуманитарными областями знаний (в рамках философии, социологии и политики трудового права). На лекции, вызывавшей большой интерес у слушателей, присутствовали не только студенты, но и преподаватели Международного университета «МИТСО» и БГУ.

17 апреля 2013 г. прошел **Межвузовский научный круглый стол «Трудовые споры в Беларуси и зарубежных странах»**, участие в котором приняли студенты Международного университета «МИТСО» **Грищенко Анна, Весельская Ксения**



и **Бондарчук Анна** (3-й курс), **Королев Роман** и **Габлюк Екатерина** (2-й курс), а также студенты 2-го курса юридического факультета Белорусского государственного университета **Воловод Алеся, Лободин Павел** и **Мурыгина Оксана**.

К участию в круглом столе были также приглашены видные ученые-трудовики, практические работники и государственные служащие, такие как **Клещенок Татьяна Борисовна** – заместитель Председателя Республиканского трудового арбитража, **Карпович Анатолий Иванович** – судья Минского областного суда, **Островский Леонид Яковлевич** – кандидат юридических наук, доцент, а также сотрудники Центра трудового права Международного университета «МИТСО».

Студентами были представлены интересные, практико-ориентированные доклады, характеризующиеся новизной. Молодые исследователи рассматривали вопросы, связанные с разрешением трудовых споров в Беларуси, России, Казахстане и других странах СНГ. В частности, обсуждались органы, в компетенцию которых входит рассмотрение трудовых споров в странах СНГ и дальнего зарубежья, особенности их разрешения, практика разрешения отдельных категорий споров, международные стандарты в сфере регулирования порядка разрешения трудовых споров и реализация их в законодательстве Беларуси.

Доклады вызвали неподдельный интерес среди участников круглого стола. Эксперты отметили высокий уровень подготовки студентов и их эрудированность. По итогам проведения круглого



Финал конкурса

стола студенты были награждены ценными подарками в виде научной и учебной литературы, а также дисками с правовой информацией.

Ставшая традиционной **III Межвузовская научная конференция студентов и аспирантов «Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Республике Беларусь»** проходила 19 и 20 апреля 2013 г. на базе Международного университета «МИТСО». Свои доклады представили более 25 студентов, магистрантов и аспирантов из 8 вузов Беларуси. По итогам конференции 7 участников получили дипломы и ценные подарки за лучшие выступления. Участниками конференции были затронуты достаточно актуальные проблемы в сфере трудового права и права социального обеспечения: вопросы, касающиеся трудовой функции, порядка оформления на работу, испытательного срока, расторжения трудового договора по отдельным основаниям, особенностей контрактной системы трудового найма, проведения забастовки, заемного труда, особенностей регулирования труда отдельных категорий работников и др.

На пленарном заседании конференции выступили аспирантка Белорусского государственного университета Ворончук И.О. и студент Академии управления при Президенте Республики Беларусь Лукьянчик А.А. Доклад **Ворончук И.О.** был посвящен материальной ответственности руководителя организации. Она отметила, что отсутствуют достаточные основания для выделения руководителя организации в качестве специального субъекта материальной ответственности. При этом докладчик подчеркнула, что Трудовой кодекс содержит внутреннюю коллизию между ст. 256 и ст. 403, где, с одной стороны, указывается, что руководитель организации несет полную материальную ответственность за реальный ущерб, причиненный им

имуществу организации, с другой, – установлен случай его ограниченной материальной ответственности. Также было обращено внимание на то, что по решению суда возможно возложение на руководителя организации как на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда или отстранении от работы работника, обязанности возместить причиненный вследствие этого ущерб. Следует иметь в виду, что в таком случае материальную ответственность несут не работники, осуществляющие подготовку документов для совершения определенного юридического действия (например, подготовку приказа об увольнении работника), а лицо, непосредственно издающее приказ, в частности руководитель организации.

В своем докладе **Лукьянчик А.А.** затронул вопросы, связанные с действием международных договоров на территории Республики Беларусь. На основе анализа положений ст. 8 Конституции Республики Беларусь и ст. 8 Трудового кодекса Республики Беларусь, докладчиком было предложено применить в Беларуси правовую модель соотношения международного и национального права, в соответствии с которой приоритетом обладают лишь общепризнанные принципы международного права. В свою очередь международные документы рассматриваются как часть внутригосударственного законодательства, что представляется более приоритетным в целях обеспечения национальной безопасности Республики Беларусь.

По итогам конференции подготовлен к печати сборник тезисов докладов (сообщений) участников, который вскоре выйдет в свет.

Кульминацией Недели трудового права стали очные туры и финал **II Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу**, состоявшиеся 19 и 20 апреля 2013 г. Соорганизатором конкурса второй год подряд выступил **Республиканский трудовой арбитраж**, а информационными партнерами – **Национальный центр правовой информации, редакция журнала «Трудовое и социальное право», ООО «ЮрСпектр»**.

Цель конкурса – стимулирование интереса студентов к вопросам трудового права и процесса, формирование навыков ведения дел в судебных и арбитражных органах, при досудебном урегулировании трудовых споров.

Конкурс проводится среди команд студентов 2–4-го курсов юридических факультетов учреждений высшего образования Республики Беларусь. По итогам заочного тура в очные туры вышли 8 команд из следующих высших учебных заведений Беларуси, в которых готовят юристов: Белорус-

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

ский государственный университет, Белорусский национальный технический университет, Брестский государственный университет им. А.С. Пушкина, Витебский государственный университет им. П.М. Машерова, Гродненский государственный университет им. Я. Купалы, Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова, Международный университет «МИТСО» (г. Минск), Российский государственный социальный университет (филиал в г. Минске).

В состав экспертного жюри конкурса входили авторитетные юристы:

Бобцов Александр Владимирович – заместитель директора Национального центра правовой информации Республики Беларусь;

Изотко Владимир Петрович – судья Конституционного Суда Республики Беларусь, к.ю.н., доцент;

Кеник Ксения Ивановна – судья Верховного Суда Республики Беларусь, к.ю.н., доцент, заслуженный юрист Республики Беларусь;

Котова Светлана Васильевна – заведующая юридической консультации главного правового управления аппарата Совета Федерации профсоюзов Беларуси.

19 апреля 2013 г. прошли очные туры конкурса, которые состояли из нескольких этапов. Первый этап представлял собой публичную презентацию представителями команд конкурсного эссе и ответы на вопросы со стороны членов жюри. Второй этап – выполнение теоретического (ответы на теоретические вопросы по трудовому праву) и практического (нахождение ошибок в тексте коллективного договора) тестовых заданий.

По итогам очных туров в финал вышли две команды, набравшие наибольшее количество баллов, – команда Гродненского государственного университета им. Я. Купалы (лидер заочного тура) и команда Международного университета «МИТСО» (лидер очного тура).

20 апреля 2013 г. состоялся **финал конкурса** в форме деловой игры, а именно **рассмотрение коллективного спора примирительной комиссией**. Спор заключался в том, что в ходе коллективных переговоров по внесению изменений в коллективный договор организации «М» между сторонами возникли разногласия по поводу распространения всех норм раздела коллективного договора «Дополнительные льготы, компенсации и вознаграждения работникам» на работников, работающих по совместительству. На требования работников об исключении из первого пункта дан-



Финалисты конкурса

ного раздела слов «кроме совместителей» наниматель сообщил о согласии распространить на совместителей действие указанного раздела коллективного договора, за исключением трех пунктов.

На основании проведенной жеребьевки команда Гродненского государственного университета им. Я. Купалы представляла интересы нанимателя, а команда Международного университета «МИТСО» – сторону работников. Причем составы команд были зашифрованы на всех этапах конкурса, включая финал. Роль нейтрального члена примирительной комиссии выпала заместителю председателя Республиканского трудового арбитража Клещенко Татьяне Борисовне.

В ходе продолжительных дискуссий, заслушивания позиций сторон, доводов и аргументов, примирительная комиссия пришла к необходимому результату: заключено соглашение между сторонами и спор был разрешен!

Победитель конкурса согласно Правилам его проведения определялся путем суммирования баллов, которые команды набрали в заочном, очных и финальном турах. В результате нелегкой борьбы победа в конкурсе была одержана **командой Международного университета «МИТСО» в составе Попок Екатерины, Радькова Константина, Каспирович Анастасии, Ефимой Ирины!**

Поздравляем победителей и желаем всем участникам побед и удачи!

Выражаем искреннюю признательность организатору, информационным партнерам, экспертам, членам жюри, тренерам команд, научным руководителям за проявленный интерес к Неделе трудового права, проделанную работу и высокий профессионализм! Надеемся на дальнейшее плодотворное сотрудничество.

Подготовили научные сотрудники Центра трудового права Международного университета «МИТСО» **К.С. Костевич, Е.А. Волк**

I МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ И ПРАВУ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В Г. КИЕВЕ (25–26 АПРЕЛЯ 2013 Г.)

25–26 апреля 2013 г. Киевским национальным университетом им. Тараса Шевченко совместно с Институтом государства и права им. В.М. Корецкого была проведена I Международная научно-практическая конференция «Тенденции развития науки трудового права и права социального обеспечения», посвященная памяти академика Всеукраинской академии наук Владимира Михайловича Гордона.

В данной конференции приняли участие представители не только практически всех научных и образовательных учреждений Украины, где изучается или преподается трудовое право и право социального обеспечения, но и ученые-юристы из стран ближнего зарубежья (Беларуси, Литвы, Молдовы, России).

В объединенном трудовом и цивилистическом форуме был с повышенным вниманием заслушан пленарный доклад заведующего кафедрой трудового права МГУ им. М.В. Ломоносова, д.ю.н., проф., заслуженного юриста Российской Федерации **А.М. Куренного** на тему «*Современное состояние российского законодательства о труде и перспективы его развития*», который от волнения даже забыл часы на трибуне.

Два первых научных доклада основной части конференции (**А.М. Лушникова**, д.ю.н., д.и.н., проф., заведующего кафедрой трудового и финансового права ЯрГУ им. П.Г. Демидова и **О.Т. Панасюка**, к.ю.н., доцента кафедры трудового права и права социального обеспечения КНУ им. Т. Шевченко) были специально посвящены академику В.М. Гордону, его научной биографии и творческому наследию ученого. Отрадно отметить, что в сборнике материалов конференции первой размещена объемная статья академика **В.М. Гордона** «*К уче-*



нию о трудовых договорах», в которой он активно полемизирует с основателем российской науки трудового права Л.С. Талем и которая не потеряла своей актуальности и сегодня.

В докладе **О.Н. Ярошенко**, д.ю.н., проф., профессора кафедры трудового права Национального университета «Юридическая академия Украины им. Я. Мудрого», было сконцентрировано внимание на крайне актуальном для Украины вопросе – подготовке и принятии Трудового кодекса Украины, который, как известно, принимался Верховной Радой в первом чтении, готовился ко второму чтению, отзывался, вносился повторно, но так до настоящего времени и не был принят.

 КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ



Лютов Н.Л., Томашевский К.Л., Шумило М.Н.

Международный университет «МИТСО» (г. Минск) представлял **К.Л. Томашевский**, начальник Центра трудового права, профессор кафедры частного права, к.ю.н., доцент, который в первый день конференции успешно выступил с докладом на тему **«Современные тенденции в развитии источников трудового права в Беларуси и за рубежом»**. К слову, последующие докладчики неоднократно обращались к высказанным им тезисам (Н.Л. Лютов, И.В. Шестерякова), что позволило привнести в ход конференции неотъемлемый ее атрибут – научную дискуссию.

Многие выступления участников конференции несли в себе элементы новизны, были интересны

и несомненно дадут почву для дальнейших научных обсуждений в статьях и монографиях.

Большую организационную работу в деле проведения конференции осуществили представители кафедры трудового права и права социального обеспечения КНУ им. Т.Шевченко (заведующий кафедрой, д.ю.н., проф. Н.И. Иншин, д.ю.н., проф. В.М. Андреев, д.ю.н., профессор В.И. Щербина, к.ю.н., доцент Е.В. Тищенко, к.ю.н., ассистент кафедры И.С. Сахарук), научные сотрудники отдела проблем гражданского, трудового и предпринимательского права Института государства и права им. В.М. Корецкого (д.ю.н., проф. Н.Н. Хуторян, к.ю.н. М.Н. Шумило).

Стоит особо подчеркнуть, что сборник материалов конференции организаторы оперативно издали к началу научного форума и реализовали его участие при регистрации. Такой подход в целом заслуживает одобрения, учитывая тот факт, что организационный взнос за участие в конференции не взимался.

Представители Беларуси, участвовавшие непосредственно в конференции (Д.С. Тис, А.В. Ясинская-Казаченко, включая и автора этого краткого материала), были единодушны в высокой оценке организации конференции, ее научной составляющей. От имени Центра трудового права Международного университета «МИТСО» еще раз выражаем признательность организаторам конференции за приглашение на столь представительный форум с надеждой на дальнейшее плодотворное сотрудничество.

Подготовил начальник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **К.Л. Томашевский**

Е.М. Попок, студентка 4-го курса юридического факультета Международного университета «МИТСО»

УДК 349.2

ПРОБЛЕМЫ СВОБОДЫ ТРУДА В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

Аннотация

В статье анализируется исторический опыт становления принципа свободы труда в Беларуси и современные проблемы его реализации. Рассматривается проблема реализации принципа свободы труда за рубежом. Основное внимание уделено тому, что понимают под принципом свободы труда в теории, какова его сущность. Рассмотрены актуальные препятствия реализации данного принципа на практике. Автором сделаны выводы о современном состоянии реализации принципа свободы труда как в Беларуси, так и за рубежом.

Введение

Важнейшим принципом правового регулирования трудовых отношений является принцип свободы труда. Особенно эта отправная идея актуальна на сегодняшний день, когда проблемы мировой экономики непосредственно воздействуют на трудовую сферу жизни общества как в Республике Беларусь, так и в других государствах мира. Особый контроль в данной области осуществляет Международная организация труда (МОТ), посредством своих актов акцентируя внимание на безусловности выполнения основных принципов права в сфере труда.

В настоящей работе будут рассмотрены актуальные теоретические и практические аспекты свободы труда в Республике Беларусь, а также в отдельных зарубежных государствах.

Основная часть

Г.В.Ф. Гегель утверждал: «Ни об одной идее нельзя с таким полным правом сказать, что она... многозначна, ... как об идее свободы...» [1, с. 324]. И действительно, идея свободы как общечеловеческая ценность носит многоаспектный характер, в т.ч. и юридический. Это подтверждается прежде всего тем, что правовая идея всеобщей свободы

исходя из способа своего существования относится к естественному трудовому праву. С другой стороны, позитивная свобода характеризует особую юридическую «власть» субъекта как субъективное право, выражающееся в свободе принятия волевых решений, поведенческой активности, не выходя при этом за круг дозволенного. Таким образом, тесная взаимосвязь идеи свободы и права не вызывает сомнений.

В литературе свободу труда относят как к межотраслевым принципам, так и к отраслевому правовому принципу, который в свою очередь затрагивает и влияет на все институты трудового права, а также тесно связан с таким принципом-антиподом, как запрещение принудительного труда.

В теории вопрос определения понятия принципа «свободы труда» неоднократно ставился как в качестве самостоятельной проблемы [1; 2], так и при разрешении других общетеоретических вопросов [4; 5]. Однако следует отметить, что в отечественной науке трудового права данный вопрос практически не рассмотрен, в отличие, например, от российской теории трудового права.

Впервые на постсоветском пространстве проблемой свободы труда занимался Л.Ю. Бугров, который следующим образом определял значение рассматриваемой категории в юридическом аспек-

те: «...совокупность юридических форм, отражающих степень свободы в общественных отношениях по поводу труда» [2, с. 15]. В отечественной юридической литературе К.Л. Томашевским была предложена дефиниция свободы труда как принципа – «это руководящая нравственно-правовая идея, в соответствии с которой никто не может принуждаться к труду, индивид волен сам определять, трудиться ему или нет и каким именно видом трудовой деятельности заниматься» [4, с. 89]. В литературе есть и другие трактовки содержания данной категории как принципа, например, она определяется как возможность каждого трудоспособного гражданина распоряжаться своей способностью к труду, выбирать род занятий и профессию [6, с. 42]. Рассматривая данные и иные понятия свободы труда, не сложно заметить, что в теоретическом плане авторы ассоциируют его с возможностью выбора.

В неразрывной связи с принципом свободы труда существует принцип свободы трудового договора. Данный принцип относится к числу отраслевых принципов трудового права, а также является юридической формой воплощения свободы труда. Ведь именно трудовой договор – реальный факт согласования воли обеих сторон, их взаимного выбора.

Актуальные проблемы свободы труда в Республике Беларусь

Правовое регулирование трудовых отношений на территории Беларуси имеет многовековую историю, однако временем возникновения трудового права как самостоятельной отрасли права принято считать вторую половину XIX в. [4, с. 11].

Если обратиться к истории развития трудовых отношений и свободы труда, то одним из самых прогрессивных событий в Российской империи (в состав которой входила территория современной Беларуси) стала отмена крепостного права 19 февраля 1861 г.

С бурным развитием промышленности правовое положение рабочих стало регулироваться специальным законодательством, тогда называемым фабричным. Войны, революции, высокий уровень безработицы, эксплуатация трудящихся явились основными причинами создания в 1919 г. МОТ, – организации, роль которой в обеспечении свободы труда сложно переоценить.

Результатом социалистической марксистско-ленинской идеологии СССР стали закрепление

обязанности трудиться и комплекс мер по обеспечению данной нормы. По существу, был узаконен принудительный труд, который всячески маскировали под идею общего блага. Одновременно принцип свободы труда не упразднился, а оговаривался возможностью выбора профессии и места работы [5, с. 520]. Примечательно то, что впервые право на труд было закреплено в Конституции СССР 1936 г. и Конституции БССР 1937 г. Содержание этого права раскрывалось как гарантии на получение работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством.

После провозглашения независимости Республики Беларусь в 1991 г. сложились принципиально новые условия регулирования трудовых и связанных с ними отношений, а также возможности самостоятельно проводить внешнюю политику в области заключения международных договоров в сфере труда.

В настоящее время трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), вступившим в силу 1 января 2000 г. и разработанным при консультационной поддержке МОТ, а также другими нормативными правовыми актами. Также Республика Беларусь по состоянию на февраль 2013 г. ратифицировала 49 конвенций МОТ, 7 из которых были денонсированы в связи с принятием новых [7]. В число ратифицированных конвенций входят 8 основополагающих международных трудовых конвенций.

В Конституции Республики Беларусь право на труд нашло совершенно новую интерпретацию в сравнении с прежней, советской. Несмотря на то что свобода труда не закреплена в качестве нормы-принципа в белорусском трудовом праве, она выводится из ряда статей Конституции и ТК Беларуси [8, с. 117]. Статья 41 Основного Закона гарантирует гражданам республики право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т.е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также право на здоровье и безопасные условия труда [9]. По смыслу указанной статьи право на труд означает свободу вступления в трудовые отношения, выбора рода деятельности и даже определения того, заниматься ли трудовой деятельностью вообще. По мнению профессора Г.А. Василевича, которое мы разделяем, в указан-

ной конституционной норме, по существу, и закреплён принцип свободы труда [10, с. 99]. В ТК Беларуси рассматриваемый принцип отражён в ч. 1 ст. 11, ст. 13, 19 и др.

Конституция и ТК Беларуси закрепляют самые прогрессивные нормы в сфере свободы труда, соответствующие международно-правовым актам, включая конвенции МОТ. Но всегда возникает вопрос: а в полной ли мере реализовываются на практике закреплённые положения? С одной стороны, при наличии различных форм собственности и современном состоянии рыночных отношений нельзя предоставить всем гражданам Республики Беларусь работу в соответствии с их пожеланиями и образованием: экономические реалии порождают и безработицу, и использование граждан на работах не по специальности. Но, с другой стороны, в соответствии с ч. 2 ст. 41 Конституции в случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется не только выплата пособия по безработице, но и обучение новым специальностям и повышение квалификации с учётом общественных потребностей. Реализация права на труд в такой интерпретации уже не требует патерналистской роли государства в области регулирования трудовых отношений. Предусмотренные отдельные механизмы разрешения указанных вопросов позволяют гражданам делать самостоятельный выбор. Однако существуют другие проблемы с реализацией принципа свободы труда в Республике Беларусь.

В настоящий момент существуют общественные отношения в сфере труда, которые, на наш взгляд, урегулированы не в соответствии с правовыми принципами. Речь идёт о положениях некоторых нормативных правовых актов, которые несопоставимы с принципом свободы труда, принципом трудового права *in favorem* и, более того, с Основным Законом государства. Обозначим некоторые из них.

Это, в частности Декрет Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» (далее – Декрет № 18), который направлен на регулирование отношений, связанных с возмещением расходов государству по содержанию детей обязанными лицами [11]. Можно выделить ряд противоречий указанного Декрета Конституции и ТК Беларуси:

- сокращение продолжительности основного отпуска с 24 дней (ст. 155 ТК Беларуси) до 7 дней;

- обязанные лица ограничены в реализации права на социальные и дополнительные отпуска (п. 14 Декрета № 18);

- отсутствие у нанимателя права отказа от принудительно трудоустраиваемого обязанного лица;
- лишение обязанных лиц права на работу в соответствии с их профессиональной подготовкой.

Не соответствуют принципу свободы труда также Декрет Президента Республики Беларусь от 07.12.2012 № 9 «О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности», нормы об обязательном распределении выпускников государственных вузов, контрактной системе найма, широко используемой в Беларуси, и др.

Наличие такого рода норм и правовых актов в законодательстве нашего государства позволяет сделать вывод о том, что необходимо ответственно подходить к нормотворчеству, сохраняя баланс обязательного к соблюдению, допустимого и необязательного. Изменять законодательство следует с учётом международных стандартов и норм.

Отдельные проблемы свободы труда за рубежом

Развитая рыночная экономика стран Запада (термин «Запад» применяется в социокультурном смысле) непосредственно влияет на совершенствование современного трудового права в данном регионе, определяет некоторые перспективные тенденции его развития.

На сегодняшний день такое влияние и тенденции у развитых стран ощутимо отличаются от развивающихся, к которым относится и Республика Беларусь. Проблемы генетической дискриминации, влияние транснациональных корпораций на трудовое законодательство, трансформация флексибилизации – все эти проблемы ещё не свойственны для последних.

Проблемы свободы труда не чужды для рассматриваемого региона и прежде всего в социально-экономическом аспекте. Кризисные явления, продолжающиеся уже долгое время, испытывают на прочность не только экономическую стабильность государств, но и затрагивают положение трудящихся. А именно высокий уровень безработицы, сокращение рабочих мест, удешевление рабочей силы породило безвыходную ситуацию для работников Европы [12]. Свобода выбора места работы, работодателя в таких ситуациях невозможны.

Надо иметь в виду, что речь идет о государствах, национальное законодательство которых пронизано стандартами и нормами международных трудовых конвенций МОТ, наибольшая часть которых ими ратифицирована. Рассмотренная ситуация лишь подтверждает факт того, что образцовое законодательство – еще не гарантия безусловного его исполнения, даже если тому способствуют объективные причины. Однако необходимо отметить то, что мировое сообщество знает и практику особо злостного нарушения международных трудовых стандартов, таких как запрещение принудительного труда. Речь идет о республике Мьянма, которая уже более 10 лет уклоняется от исполнения актов МОТ по вопросу элиминации принудительного труда на своей территории [13].

Таким образом, принципом свободы труда пренебрегают в той или иной мере не только в развитых странах, но и в развивающихся, где гарантии прав работника, стандарты и нормы МОТ пока еще являются инородными.

Заключение

Вопрос реализации основных принципов в сфере труда в любом государстве должен относиться к числу первостепенных. Не является исключением и принцип свободы труда. Это связано с тем, что самореализация человека проявляется прежде всего в процессе его трудовой деятельности.

Рассматривая проблемы свободы труда в Республике Беларусь, необходимо отметить некоторую приверженность к традициям прошлого в методах правового регулирования трудовых отношений. Еще существуют патерналистские методы регулирования некоторых общественных отношений. Несмотря на закрепление приоритета общепризнанных принципов международного права над национальным законодательством Беларуси, в государстве принимаются нормативные правовые акты, которые не в полной мере соответствуют принципу свободы труда.

Что касается исполнения принципа свободы труда за рубежом, то можно наблюдать двоякость в данном вопросе. С одной стороны, существуют государства, трудовое законодательство которых, казалось бы, совершенно в области гарантий всех существующих прав и интересов трудящихся, однако на данный момент они вынуждены претерпевать некоторые трудности с его исполнением из-за нестабильности экономической ситуации в своем регионе (например, страны Евразии). С другой

стороны, определенная часть государств (Мьянма, страны Латинской Америки и др.) нарушают основополагающие права трудящихся, охраняемые конвенциями МОТ, и игнорируют всевозможные нарекания и санкции со стороны иных государств.

Таким образом, понимая необходимость проведения реформ в условиях ускорения глобализационных процессов, перед нами стоит задача сохранить ценность права и гарантии прав трудящихся, принимать необходимые меры по реализации каждым гражданином своих конституционных прав в сфере труда и недопущению их нарушения в атмосфере экономической нестабильности.

Список цитированных источников

1. Гегель, Г.В.Ф. Энциклопедия философских наук в 3 томах. Философия духа / Г.В.Ф. Гегель. – М.: Мысль, 1977. – Т.3. – 471 с.
2. Бугров, Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л.Ю. Бугров. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. – 236 с.
3. Гейхман, В.Л. Свобода труда и право на труд в России (в постсоветский период) / В.Л. Гейхман // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения, 2007. – 159 с.
4. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников / К.Л. Томашевский. – Минск: Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
5. Лушников, А.М. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
6. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенов [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011. – 768 с.
7. Список ратифицированных Беларусью конвенций МОТ [Электронный ресурс] // Международная организация труда. – Режим доступа: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-byCtry.cfm?hdroff=1&CTYCHOICE=1660&lang=EN>. – Дата доступа: 20.02.2013.
8. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А.А. Войтик [и др.]; под общ. ред. О.С. Курьяевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Тесей, 2010. – 602 с.

9. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2007. – 48 с.

10. Конституция Республики Беларусь: научно-практический комментарий / Г.А. Василевич. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2005. – 486 с.

11. О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях: Декрет Президента Респ. Беларусь, 24 ноября 2006 г.,

№ 18 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

12. Современные тенденции развития трудового права Германии и Евро-кризис [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trudprava.ru/index.php?id=2206>. – Дата доступа: 21.02.2013.

13. Глобальный альянс против принудительного труда: Доклад I (В). – МБТ: Женева, 2005. – С. 32–34.

Summary

Historical experience of formation of the principle of freedom of labour in Belarus and modern problems of its realization are analyzed in the article. Attention is paid to the problem of realization of freedom of labour abroad. The main attention is paid to the meaning of principle of labour in theory, to its essence. The relevant obstacles of the realization of this principle in practice are examined. The author gives conclusions about present condition of realization of the principle of realization of freedom of labour either in Belarus and abroad.

Статья поступила в редакцию 01.03.2013

ПОДПИСКА на второе полугодие 2013 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. В 2013 г. журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».

Подписные индексы:

00108 – для индивидуальных подписчиков;

001082 – для предприятий и организаций

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: **Запрет дискриминации – основной принцип правового регулирования отношений в сфере труда: монография / Т.А. Занфирова, С.Н. Прилипко, О.Н. Ярошенко, И.Н. Твердовский; под науч. ред. О.Н. Ярошенко. – Харьков: Юрайт, 2013. – 360 с.**

Рецензируемая монография написана коллективом известных ученых в области трудового права и права социального обеспечения Украины: Т.А. Занфиновой, С.Н. Прилипко, О.Н. Ярошенко и И.Н. Твердовским.

Об актуальности и значимости темы коллективной монографии свидетельствует тот факт, что запрещение дискриминации в трудовых отношениях является одним из общепризнанных принципов международного права в сфере труда, провозглашенных Международной организацией труда в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г., который развивается в двух фундаментальных конвенциях МОТ (№ 100 и № 111).

Трудовые кодексы ряда государств-участников СНГ содержат нормы, прямо предусматривающие запрет дискриминации в сфере труда. Можно привести примеры ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь, ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации и ст. 7 Трудового кодекса Республики Казахстан. Статья 2-1 Кодекса законов о труде Украины вместо данного принципа закрепляет тесно взаимосвязанную с ним правовую идею равенства трудовых прав граждан Украины. Однако, несмотря на легальное закрепление данного общепризнанного принципа в сфере труда, до сих пор имеется ряд правовых проблем, которые попытались разрешить украинские ученые.

Коллективом авторов была проделана большая работа по научному осмыслению различных аспектов проблемы дискриминации в трудовых отношениях. Рассматривая дискриминацию в общетеоретическом плане, авторы учли как социальную природу данного явления, так и неразрывную связь дискриминации с обеспечением равенства

прав и возможностей работников. Ученые пришли к выводу, что принцип равенства прав и возможностей в сфере труда является не однокомпонентным, а многофункциональным и включает в себя равенство перед законом, равенство материальных, процедурных и процессуальных прав и, конечно, обеспечение равного доступа к работе и равных возможностей в реализации права на труд.

Авторами было детально проанализировано и само понятие «дискриминация», а также определены ее причины. Учеными была предложена достаточно полная классификация, однако, как ими было отмечено, она не может быть признана исчерпывающей в связи с тем, что виды дискриминации зависят непосредственно от целей конкретного исследователя, а также в современном мире не исключено появление новых трудовых отношений и соответственно новых видов дискриминации.

В данной работе дискриминацию охарактеризовали следующими признаками:

- 1) дискриминация возможна в отношении работника и производных от него субъектов трудового права (например, лиц, которые ищут работу);
- 2) дискриминация представляет собой различие в обращении с работниками, которые находятся в одинаковом или схожем положении;
- 3) различие в отношениях с работниками должно осуществляться по запрещенным законодательством признакам;
- 4) различие по запрещенным законодательством основаниям предполагает юридическую ответственность.

Несомненным достоинством рецензируемой монографии является анализ проблемы дискрими-

нации в сравнительном и международно-правовом аспектах. Действительно, проблема дискриминации в трудовых отношениях признана глобальной, а принцип запрета дискриминации является общепризнанным принципом в сфере труда.

Авторами рассмотрен практический зарубежный опыт правового регулирования запрета дискриминации в сфере труда. Приведены актуальные примеры как стран – участниц СНГ (Азербайджан, Узбекистан, Туркменистан, Молдова, Киргизия, Россия, Беларусь, Литва, Эстония), так и государств – членов Европейского союза.

В призме проблемы обеспечения равных прав и возможностей в рассмотренной сфере авторами делается обоснованный вывод о том, что ее регулирование невозможно как без совместных общих усилий работников и их объединений, нанимателей и их объединений, государства и его органов, так и без наличия специализированного нормативного правового акта. Украинские исследователи предлагают разработать и принять Закон «О принципах предотвращения и противодействия дискриминации», структура которого

достаточно полно определена в рецензируемой монографии.

Монография в качестве приложений содержит достаточно полную подборку полных текстов и извлечения из международно-правовых актов универсального и регионального уровней, а также из национального законодательства Украины, что имеет важное учебное и практическое значение, облегчая поиск этих актов для студентов, магистрантов, аспирантов, соискателей, преподавателей, практических работников.

Таким образом, рецензируемая работа представляет собой одно из первых на просторах СНГ научно-практических исследований проблемы запрещения дискриминации в трудовых отношениях, которое сочетает в себе черты монографии и практико-ориентированного пособия по борьбе с дискриминацией в сфере труда. Полагаем, что данная книга будет представлять теоретический и практический интерес для ученых не только Украины, но и Беларуси, России и других стран зарубежья, а также студентов, преподавателей и практических работников.

К.С. Костевич, младший научный сотрудник Центра трудового права
Международного университета «МИТСО»;

К.Л. Томашевский, кандидат юридических наук, доцент,
начальник Центра трудового права
Международного университета «МИТСО»

УШЕЛ ИЗ ЖИЗНИ К.Н. ГУСОВ – ВИДНЫЙ РОССИЙСКИЙ УЧЕНЫЙ В ОБЛАСТИ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ



1 мая 2013 г. на 65-м году жизни ушел из жизни известный ученый-юрист, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета (МГЮА) им. О.Е. Кутафина, заслуженный деятель науки Российской Федерации, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, академик РАН Кантемир Николаевич ГУСОВ.

Кантемир Николаевич родился 1 июля 1948 г. в с. Эмаус Кировского района Северо-Осетинской АССР. В 1971 г. закончил юридический факультет Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. В 1974 г. защитил кандидатскую диссертацию на тему «Дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях».

В 1975 г. Кантемир Николаевич начал работу во Всесоюзном юридическом заочном институте (в настоящее время Московский государственный юридический университет (МГЮА) им. О.Е. Кутафина), где прошел путь от ассистента до профессора и заведующего кафедрой. В 1993 г. защитил докторскую диссертацию на тему «Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики» и через год был избран заведующим кафедрой трудового права и права социального обеспечения, где работал до последних дней жизни.

В 1995 г. Кантемиру Николаевичу присвоено ученое звание профессора. Он успешно сочетал преподавательскую и научную деятельность.

К.Н. Гусов – автор более 130 научных работ в области трудового права. О его таланте как педагога свидетельствует то, что под его руководством подготовили и защитили диссертации 7 докторантов и более 30 кандидатов юридических наук.

С 2000 г. Кантемир Николаевич являлся членом рабочей группы Комитета по труду и социальной политике Государственной Думы Российской Федерации при подготовке проекта нового Трудового кодекса РФ, а с 2003 г. был экспертом указанного Комитета.

В январе 2003 г. К.Н. Гусов избран Президентом Российской ассоциации трудового права и права социального обеспечения.

Кантемир Николаевич являлся председателем специализированного диссертационного совета по защите докторских диссертаций при Московском государственном юридическом университете, членом специализированного докторского диссертационного совета в Институте государства и права Российской академии наук.

Кроме того, он был членом научно-экспертного Совета судебного департамента при Верховном Суде РФ, судьей Спортивного арбитражного суда

при Олимпийском комитете России, председателем юридического комитета Российского футбольного союза, членом редколлегии ряда юридических журналов России, а также членом редакционного совета журнала «Трудовое и социальное право».

Он удостоен многочисленных наград: медали ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, Юбилейной медали Президента Республики Казахстан, государственной награды Республики Северная Осетия-Алания медали «Во Славу Осетии», медали Министерства юстиции Российской Федерации «В память 200-летия Минюста России», медали «60 лет Госкомспорту России» Государственного комитета Российской Федерации по физической культуре и спорту и др. За многолетнюю плодотворную работу в университете Кантемиру Николаевичу присвоено звание «Ветеран МГЮА».

К.Н. Гусов был выдающимся ученым, который занимался изучением сложнейших проблем в сфере трудового права, и объединил вокруг университета, в котором работал, всю российскую на-

учную элиту трудового права и права социального обеспечения. В то же время он всегда был внимателен, отзывчив к людям, его окружавшим. Ученые из разных государств с большим удовольствием приезжали в Москву на конференции, которые организовывал Кантемир Николаевич, и брали пример с его организаторских способностей.

Сложно переоценить его вклад в развитие научных связей между учеными-трудоуками из России, Беларуси, Литвы, Украины, Казахстана и других стран! Кантемир Николаевич был всегда открыт к сотрудничеству с коллегами из других вузов.

Ушел видный ученый и организатор научных исследований в области трудового права и права социального обеспечения на постсоветском пространстве, личность, оставившая добрую память о себе в наших сердцах.

Редакция журнала выражает соболезнования родным и близким К.Н. Гусова, а также сотрудникам кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета.

Заместитель главного редактора, старший научный сотрудник Центра трудового права, кандидат юридических наук, доцент **Е.А. Волк**

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

К рассмотрению принимаются статьи, которые подготовлены на русском, белорусском или английском языках и содержат:

- 1) индекс УДК;
- 2) название статьи;
- 3) фамилию и инициалы автора (авторов);
- 4) аннотацию (объемом 100–150 слов);
- 5) введение;
- 6) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 7) заключение с четко сформулированными выводами;
- 8) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями ВАК Республики Беларусь (постановление Президиума ВАК Респ. Беларусь от 24.12.1997 № 178 с изм. и доп.).

Оформление статей

Объем статьи должен быть от 14 000 до 16 000 печатных знаков с пробелами. Текст должен быть набран шрифтом Times New Roman, 14-й пт., полуторный межстрочный интервал, выровнен по ширине. Ссылки на используемые источники концевые, нумеруются согласно порядку цитирования в тексте и даются в квадратных скобках: [1, с. 23]. Абзацный отступ – 1,25 см. Заглавие печатается прописными буквами, полужирным шрифтом, выравнивание по центру. На следующей строке печатаются: инициалы и фамилия автора, при наличии – ученая степень, звание, должность и место работы.

К рукописи на отдельном листе (файле) предоставляется авторская справка. Авторам – гражданам Республики Беларусь следует предоставить информацию на **русском, белорусском и английском языках**. Авторы – граждане иных государств предоставляют информацию на русском и английском языках.

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

- 1) фамилию, имя, отчество автора (полностью);
- 2) ученую степень, звание;
- 3) должность и место работы (полностью и сокращенно);
- 4) название статьи;
- 5) аннотацию.

Дополнительно, для связи с автором, следует указать почтовый адрес с индексом, электронный адрес и телефон (с кодом).

Статьи должны быть предоставлены в **электронном виде** (на электронную почту stp@mitso.by с пометкой «Статья для журнала»), а для белорусских авторов – **дополнительно и на бумажном носителе** в одном экземпляре в адрес редакции: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3, каб. 511а с пометкой «Центр трудового права».

Условия опубликования статей в журнале «Трудовое и социальное право»

Редакция принимает к публикации ранее не опубликованные статьи, исключительные права на которые не были переданы другим лицам, соответствующие научному уровню журнала. Рукописи статей авторам не возвращаются, в т.ч. при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование статей, после чего – согласование с автором.

Авторы, не имеющие ученой степени, должны предоставить рецензию, где обязательно должны быть указаны фамилия, имя отчество (полностью) рецензента, а также его ученая степень, звание, должность и место работы.

Плата за публикацию не взимается, гонорар не выплачивается. Автору выдается (по его просьбе высылается) один авт. экземпляр журнала. Редакция оставляет за собой право размещать номера журнала в электронном виде на сайте Центра трудового права.

Article requirements for articles in the journal «Labour and social law»

An article for consideration should be written in Russian, Belarusian or English languages and include next requirements:

- 1) UDC code;
- 2) title of the article;
- 3) surname and initials of author (authors);
- 4) summary (100–150 words);
- 5) introduction;
- 6) principal part, which describes issues under consideration;
- 7) conclusion, which includes clearly defined findings;
- 8) list of cited sources executed according to actual requirements of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus (enactment of Presidium of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus 24.12.1997 №178).

Typography of the article.

The article capacity should be 14 000–16 000 characters with gaps. The text should be written in Times New Roman font, 14 pt, one and a half line spacing, full justification. References of cited sources are placed at the end of phrase, are numbered in accordance with order of citation in the text and are given in brackets: [1, p.23]. Indentation – 1,25 cm. The title is written in capital letters, in bold, center alignment. The initials and surname of the author (in the presence of scholastic degree, academic title, office and job) are written on the next line.

An author's note on a separate page (file) is presented along with the article. Author – citizen of the Republic of Belarus should present information in **Russian, Belarusian and English languages**. Author – citizen of other states presents information in Russian and English languages.

The author's note should include next information:

- 1) author's surname, name, middle name (in full);
- 2) scholastic degree, academic title;
- 3) office and job (in full and abbreviated);
- 4) article's title;
- 5) abstract.

For communication with the author next information should be additionally indicated: mailing address with postal code, e-mail and phone number (with dialing code).

The article should be presented in **electronic form** to e-mail: ctp@mitso.by (signed «Paper»). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsa St. 21/3, Room 511a (with mark «Center of labour law»).

Condition of article publication in journal «Labour and social law»:

The editorial office accepts the articles for publication, which haven't been published yet, exclusive rights to which have not been transferred to other persons, which scientific level is appropriate to the journal. A handwriting of the article will not be returned to the author, even in case of failure of publication. Journal's editorial board executes scientific editing of the article, then changes are agreed with the author.

Authors without science degree should present a review, which necessarily includes review's surname, name, middle name (fully), scholastic degree, academic title, office and job.

A fee for publication isn't charged, a honorary is not paid. One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Center of labour law.