

Больше внимания нужно уделять «социальному контексту» инновационного развития. Если мы не поймем, какие социальные группы станут движущей силой, кто останется равнодушным к модернизации, а кто будет ее тормозить, трудно рассчитывать на успех. Будущий потенциал — это в первую очередь образование и новые компетенции. Задача должна быть не в том чтобы не задерживать людей на неэффективном рабочем месте, а действительно убедить людей идти учиться и дать им какие-то инструменты: образовательный кредит, образовательные займы и так далее. Нужно переходить от социальных расходов на поддержку слабых социальных групп с низким трудовым и экономическим потенциалом к социальным инвестициям в социальные группы с высоким трудовым и экономическим потенциалом; от формального расширения доступности высшего образования — к дифференциации ступеней образования и повышению качества образования .

Как решать эти задачи в условиях 70-процентного износа и устаревания учебно-лабораторного оборудования государственных вузов? Кто будет учить новым компетенциям, если в Беларуси в 2009 г. более 80% профессоров и 50% доцентов были старше 60 лет? О каком развитии вузовской науки может идти речь, если нагрузка преподавателя составляет в среднем 700—800 часов в год.

Большинство академических институтов оснащены устаревшим исследовательским оборудованием, на котором трудно создать серьезную прорывную технологию. Договоры НИОКР заключаются с академическим институтом, фактически работу выполняет временный научный коллектив, а накладные расходы размазываются по всему институту, в результате на целевые исследования инвестиции уменьшаются. На этапе оформления охранноспособной идеи в виде патента происходит утечка конфиденциальной информации от недобросовестных исследователей. А в Трудовом кодексе Республики Беларусь нет основания увольнения за разглашение служебной тайны.

Очевидно недостаточное количество квалифицированных работников даже для модернизации производства, не говоря о технологическом рывке. Нам нужен массовый выпуск не только «инноваторов», но и тех, кто эти инновации будет реализовывать. У нас не хватает менеджеров в области наукоемкой продукции, не хватает специалистов в области маркетинга. При внедрении инновационного продукта нужны специалисты в области технического регулирования, которые будут решать вопросы регламентов, стандартов, норм, кодов, сертификации продукции, гармонизации наших технических регламентов с международными нормами.

ДИРЕКТИВА 2008/104/ЕС О ЗАЕМНОМ ТРУДЕ

Чесалина О.В., кандидат юридических наук, доцент,
Белорусский государственный университет

19 ноября 2008 г. была принята Директива 2008/104/ЕС о заемном труде (далее — Директива). До этого на уровне ЕС труд заемных работников не являлся самостоятельным предметом регулирования и лишь отдельные Директивы в той или иной

мере распространялись на (касались труда) заемных работников: Директива 2001/23/ЕС о передаче предприятий, Директива 96/71/ЕС о командировании работников и Директива 91/383/ЕЭС об охране труда заемных работников и лиц, работающих на основе срочных трудовых договоров [1, с. 119]. С момента разработки первого проекта Директивы о заемном труде в 1990 году, до ее принятия в 2008 году прошло почти 20 лет. Длительность законодательного процесса обусловили несколько факторов: 1) несмотря на общее принятие модели заемного труда в государствах-членах ЕС, отсутствие единого подхода в его правовом регулировании, многообразие национальных вариантов законодательного закрепления этого явления [2, с. 57]; 2) сложность в достижении компромисса по важнейшим пунктам проекта Директивы.

Остановимся на важнейших положениях Директивы.

Директива направлена на то, чтобы обеспечить защиту труда заемных работников и сохранить многообразие форм занятости на рынке труда. Директива исходит из того, что заемный труд отвечает как интересам работодателей (гибкость), так и интересам работников, позволяя сочетать работу и личную жизнь; способствуя созданию рабочих мест.

Сфера действия. Директива применяется к работникам, которые заключили трудовой договор с агентством заемного труда или иным образом вступили с ним в трудовое правоотношение, и которые предоставляются в распоряжение предприятия-пользователя, чтобы временно работать под его руководством и контролем (ст. 1 Директивы).

Под заемным работником понимается работник, который заключил трудовой договор с агентством заемного труда или иным образом вступил с ним в трудовое правоотношение для того, чтобы временно предоставляться в распоряжение предприятия-пользователя и там временно работать под руководством и контролем предприятия-пользователя (ст. 3 Директивы).

Директива исходит из временного характера предоставления заемного работника предприятию-пользователю и не предусматривает возможность бессрочного предоставления.

Ключевым и в процессе разработки самым спорным моментом Директивы является принцип запрета дискриминации заемного работника. Согласно ст. 5 Директивы существенные условия труда и занятости заемного работника должны, как минимум, соответствовать тем условиям, которые бы действовали для работника, который был бы напрямую принят на работу предприятием-пользователем на то же самое, что и заемный работник, рабочее место.

При выработке данного положения Директивы были высказаны диаметрально противоположные взгляды. Если профсоюзы настаивали на сопоставлении заемного работника с аналогичным работником предприятия-пользователя, объединения работодателей отстаивали противоположную точку зрения: за основу сравнения должен браться работник агентства заемного труда [3, с. 45].

В Директиве раскрыто понятие существенных условий труда и занятости. Под ними понимаются продолжительность рабочего времени, сверхурочная работа,

перерывы в работе, время отдыха, ночная работа, заработная плата (ст. 3 п. 1 подп. «б», При этом должны соблюдаться действующие у предприятия-пользователя нормы об охране труда беременных и кормящих женщин, детей и молодежи, и также о равном обращении мужчин и женщин и о запрете дискриминации по другим основаниям (ст. 5 п. 1).

Директива допускает возможность отклонения от принципа недискриминации, если заемный работник работает в агентстве заемного труда на основе бессрочного трудового договора и при этом получает зарплату в период простоя, то есть между периодами предоставления предприятию-пользователю. Директива отдает приоритет бессрочным трудовым отношениям между заемным работником и агентством и в рамках концепции «flexicurity» стремиться сделать такую модель привлекательной как для работодателей, так и для заемных работников.

Отклонение от принципа недискриминации возможно также посредством тарифного регулирования. Однако при этом предусмотрено ограничение тарифной автономии: отклонение в тарифных договорах от принципа запрета дискриминации возможно, если при этом не допускается снижения общего уровня защиты заемных работников (ст. 5 Директивы).

Заемный труд рассматривается Директивой как важное средство политики занятости, которое не может быть истолковано в ущерб работнику. Заемные работники должны информироваться о вакансиях у предприятия-пользователя. Агентства заемного труда не имеют право требовать с заемного работника выплаты вознаграждения, если он после окончания срока предоставления вступит в трудовое отношение с предприятием-пользователем (ст.6).

В заключение отметим, что до 5 декабря 2011 г. Директива должна быть имплементирована в национальное право государств-членов ЕС.

Литература:

1. Riederer von Paar, in: Schiiren, Peter (Hrsg.). Arbeitnehmeruberlassungsgesetz. Kommentar. 4. Auflage. — Miinchen: Verlag C. H. Beck, 2010 — 779 S.
2. Fuchs M. Das Gleichbehandlungsgebot in der Leiharbeit nach der neuen Leiharbeitsrichtlinie // Neue Zeitschrift fur Arbeitsrecht. — 2009. — №2 — S.57—63.
3. Маврин, С.П. Проект Европейской Директивы относительно правового регулирования отношений, порождаемых заемным трудом в странах Европейского Союза / С.П. Маврин, О.П. Рымкевич // Кодекс-info. — 2005. — № 3—4. — С. 42—47.

ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ ВЫПЛАТ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ РАБОТНИКУ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ

Чудык-Белоусова Н.И., кандидат юридических наук, доцент,
Хмельницкий университет управления и права

В соответствии с Конституцией Украины человек, его жизнь и здоровье, признаются наивысшей социальной ценностью. Поэтому одним из аспектов деятельности государства в социальной сфере является создание условий для обеспечения социальных прав и государственных социальных гарантий достаточного жизненного