

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

уровня для каждого члена общества. С развитием рыночных отношений особенно остро проявляется вопрос обеспечения социальных прав граждан государством. Причиной, предопределяющей такую необходимость, является рыночная экономика, в которой функционирует рынок труда. Поэтому расходы на социальное обеспечение работника являются одним из элементов, формирующих стоимость рабочей силы. Защита работников является общепризнанной доминантой государства.

Основные направления социальной политики Украины подтвердили избранный курс на перераспределение расходов на социальное страхование между работниками, работодателями и государством, и усиление роли государства в осуществлении мероприятий по преодолению негативных последствий безработицы. К видам социального страхования, предусматривающим выплаты работникам, отнесены: страхование в связи с временной потерей трудоспособности, на случай безработицы, от несчастного случая на производстве, профессионального заболевания, медицинское страхование. Выплатам, характеризующим социальное обеспечение работника, являются выплаты разового или периодического характера, предоставляемые в случаях и размерах при недостаточности или временном отсутствии определенных источников к существованию. Все виды выплат объединяет общая цель их назначения — полное или частичное возмещение потерянного заработка или дополнительная помощь к уже существующим источникам жизненных средств существования. С учетом социального назначения выплаты следует подразделять на: компенсационные (возмещающие) и на назначаемые (с целью социальной поддержки). Они могут быть основными или дополнительными средствами существования, право на их получение может быть связано и не связано с трудовой деятельностью лица. Источником финансирования выплат являются специальные фонды социального страхования, средства государственного бюджета и (или) работодателя.

Наиболее оптимальным является определение страховой помощи как денежной периодической выплаты, носящей характер пособия, которая предоставляется в случаях, на условиях, предусмотренных законодательством с компенсационной и другой целью [1, с. 162]. Для выплат свойственны определенные признаки: выступают материальной поддержкой в определенных случаях, назначаются в фиксированных размерах (преимущественно в соотношении к заработной плате), связаны с трудовой деятельностью и предусмотрены законодательством [2, с. 45].

В юридической литературе относительно классификации выплат на виды среди ученых-юристов нет единства. Условно их разделяют: по целевому назначению (компенсация потерянного заработка), продолжительности выплаты (одноразовые, ежемесячные, периодические), источникам выплаты (выплачиваются за счет средств фондов социального страхования) [3]. Также возможна классификация по категориям, которым предоставляются и по источникам финансирования их выплаты [4, с. 382—383], по источникам правового регулирования (предусмотрены законом или локальными актами), по назначению (компенсация зарплаты или материальная

помощь), по субъектам получения (работники, члены семьи работника), периодам выплаты (разовая, периодическая, постоянная) [2, с. 128], основаниям предоставления (временная неспособность к труду, безработица, несчастный случай, профессиональное заболевание, смерть работника, наличие определенных обстоятельств (инвалидность, болезнь ребенка)) [5, с. 261, 6, с. 141], с учетом получателя [7, с. 272—273].

На наш взгляд, страховой следует считать выплату, предоставляемую работнику фондами социального страхования на условиях, в размере, определенном законодательством Украины. Выплаты, предоставляемые работнику, следует классифицировать, исходя из следующих критериев: по источникам правового регулирования, субъектам предоставления, субъектам обращения, субъектам, назначающим выплаты, формам выплат, основаниям выплат, периодам выплаты, источникам выплат, субъектам, осуществляющим выплаты, формам расчета выплат.

Литература:

1. Иванова, Р.И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР / Р.И. Иванова. — М.: Юрид. лит., 1986. — 176 с.
2. Беляев, В.П. Право социального обеспечения: учеб. пособие / В.П. Беляев, А.Н. Мануковская, О.Е. Фарберова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во РДЛ, 2003. — 240 с.
3. Право социального обеспечения: учеб. / под ред. К.Н. Гусова. — М.: ПБЮОЛ Грачев С.М., 2001.
4. Право социального обеспечения России: учеб. для вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / М.Л. Захаров, Э.Г. Тучкова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Волтерс Клувер, 2005. — 640 с.
5. Сирота, И.М. Право социального обеспечения в Украине: учеб. / И.М. Сирота. — 3-е изд., перераб. и доп. — Х.: Одиссей, 2002.
6. Синчук, С.М. Право социального обеспечения Украины: навч. поабн. / С.М. Синчук, В.Я. Буряк; за ред. С.М. Синчук. — К.: Знання, КОО, 2003.
7. Галаганов, В.П. Право социального обеспечения: учебн. для студ. сред. проф. учеб. завед. / В.П. Галаганов. — 3-е изд., перераб. — М.: Академия, 2008. — 416 с.

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РОССИИ

Шестеряков И.А., кандидат юридических наук, доцент,
Саратовская государственная академия права

Для реализации целей Союзного государства, в том числе: формирования единой правовой системы демократического государства, проведения согласованной социальной политики, направленной на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека [1], важное значение для инновационного развития экономики имеет муниципальный уровень правового регулирования отношений в сфере труда.

Конституция Российской Федерации (далее — РФ) 1993 года, исходя из федеративного устройства государства и утверждения в системе социальных и государственных структур местного самоуправления, установила три уровня правового регулирования: федеральный, уровень субъектов федерации (региональный уровень), муниципальный (местное самоуправление).