

Д-р. ГАБРИЭЛЛА ГАРАНЧИ, старший научный сотрудник (Будапешт)

К числу характеристик особенностей нашего времени следует отнести постоянно возрастающий уровень механизации и химизации рабочих процессов во всех областях производства. Эта тенденция, проявляющаяся в самых различных сферах приложения труда, усиливает опасность несчастных случаев и причиняет ущерб здоровью работающих. В целях предупреждения такой опасности принят целый ряд соответствующих мер государством, профсоюзами, а также предприятиями, но вопреки развитой системе общих и специальных предупредительных мер техники безопасности и иного характера, число несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний продолжает расти, именно это подтверждается приведенными в рефератах данными. В силу этого растет показатель численности неполностью трудоспособных и это является отрицательным показателем и с точки зрения эффективности производительных процессов. Это обстоятельство еще более обосновывает необходимость всестороннего рассмотрения данной проблемы на уровне международного коллоквиума.

Устранение неблагоприятных условий труда или хотя бы некоторое улучшение положения группы людей, находящихся в явно неблагоприятных по сравнению с другими положениях, всегда связано со всесторонней, научно обоснованной помощью со стороны всего общества с участием в ней представителей самых различных отраслей наук. Особенно необходимой является всемерная помощь, по отношению к стоящему сейчас в центре нашего внимания вопросу о социальной группе людей, которые попали в неблагоприятные условия кроме своей воли, вследствие участия в общественном процессе производства и в тесной связи с выполнением труда.

Заслушанный нами основной доклад и содоклады анализировали общественные последствия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с точки зрения как и различных отраслей права, так и других отраслей наук.

В своем выступлении я хочу остановиться на рассмотрении

данной проблемы исключительно с точки зрения трудового права. Хотя отмечу сразу, что это замечание, собственно говоря, не совсем точно, так как правовое положение относительно лиц с пониженной трудоспособностью включает в себя правовые нормы не только трудового права, но и собственные нормы социального обеспечения.

Нет необходимости подчеркивать значение и высокий уровень развития сети социального обеспечения, так как система его мероприятий и размер социальных услуг без всяких комментариев свидетельствуют о высоком уровне проявляемой со стороны общества заботы. В связи с этим хочу указать только на то, что обеспечение полностью нетрудоспособных лиц, осуществляемой органами социального страхования есть юридически-отраслевое последствие прав граждан, записанных в Конституции.

Такие основные конституционные социальные права, как право на труд и социальное обеспечение представляют собой две проекции социального обеспечения. Упрощенно говоря: каждый трудоспособный гражданин имеет право на труд и каждый трудящийся, потерявший свой трудоспособность, имеет право на социальное обеспечение, необходимое для поддержания своего существования. В таком смысле можно говорить о двух сторонах одного и того же права, ведь право на труд трудоспособных граждан с момента потери трудоспособности входит в право на социальное обеспечение.

Гарантированное Конституцией право на социальное обеспечение реализуется в нормах социального обеспечения. Для лиц, утративших полностью свою трудоспособность - для пенсионеров и инвалидов - эти нормы имеют первичное значение, так как обеспечивается их существование /включая, естественно, и медицинский уход/. Однако кроме активных, то есть полностью трудоспособных работников, и пенсионеров по старости или инвалидности различают одну промежуточную группу для лиц, которые не относятся ни к одной категории, а именно: категорию лиц с пониженной трудоспособностью. Для этой группы применимы правовые нормы и социального обеспечения и трудового права, взятого в более узком смысле.

Венгерское трудовое право, подобно трудовому праву других

социалистических стран, регулирует не только собственно трудовые отношения, нормы трудового права пронизаны элементами социальной политики, как например, в случаях положений, относящихся к несовершеннолетним и женщинам.

Что касается правового регулирования лиц с пониженной трудоспособностью, следует отметить, что эта категория трудящихся, которые действительно заслуживают особой заботы по сравнению с другими категориями, в правовом отношении была менее упорядочена, специальное трудовое регулирование в отношении этой категории было проведено сравнительно позже. Хотя и ранее существовали правовые нормы, регулирующие положение лиц, перенесших несчастный случай на производстве или заболевших профессиональным заболеванием, которые сводились главным образом к возмещению ущерба. Лишь современный и совместный указ Министерства труда, Министерства здравоохранения и Министерства финансов за № I/1967/XI.22 дал единое и общее решение вопроса. Этот указ, видоизмененный и дополненный затем в несколько раз регулирует вопрос о дальнейшем использовании, переквалификации, или переводе — если нет другого исхода — на другое место работы, а также социальной помощи неполностью трудоспособных лиц. В свете этого постановления на предприятие, как на работодателя возлагается обязанность реабилитации, то есть восстановления по работе. В первую очередь, именно предприятие обязано обеспечить соответствующую занятость лиц с пониженной трудоспособностью, с учетом их состояния здоровья и возможностей.

В связи с регулируемой этим постановлением правовой реабилитацией хотелось бы сделать несколько замечаний.

I. В первую очередь, относительно статьи I §I, в соответствии с которой постановление имеет силу в отношении:

- а/ лиц, не способных производить полноценную работу на данном участке работы, вследствие пониженной трудоспособности, связанной с ухудшением здоровья, а не правомочных получить пенсию по старости или инвалидности;
- б/ лиц, которые вследствие несчастного случая на произ-

водстве или связанного с производством, а также вследствие профессионального заболевания получают пенсию по инвалидности или пособие из-за несчастного случая и неспособны к выполнению полноценной работы на данном участке работы.

Это положение считаю спорным в силу того, что при выявлении пригодности или непригодности лиц с пониженной трудоспособностью следует принимать во внимание не участок работы в целом, а конкретно порученную работу или должность.

Под понятием трудовой непригодности или неприменимости, как вообще, так и в данном конкретном случае, следует понимать непригодность данного лица к выполнению данной конкретной работы или занятию данной конкретной должности.

2. Постановление регулирует правовое положение разных категорий лиц с пониженной трудоспособностью, допуская при этом некоторые отклонения в пределах различных категорий. Считаю нужным подчеркнуть, что приведенные выше категории, то есть потерпевшие несчастный случай на производстве или заболевшие профессиональным заболеванием по отношению к другим категориям заслуживают особого внимания. Правовое регулирование относительно лиц с пониженной трудоспособностью вследствие вышеуказанных причин предусматривает их восстановление по месту работы при одновременном признании их правомочия на получение пособия по несчастному случаю или пенсии по инвалидности.

Выходя за пределы рассматриваемой нами сейчас темы, хочу подчеркнуть, что проблематика и вопросы о восстановлении по месту работы лиц с пониженной трудоспособностью намного сложнее, чем в случае вышеуказанных двух групп и даже выделяемой приводимым постановлением социальной группы, так как существующие положения социального обеспечения должны распространяться на всех лиц с пониженной трудоспособностью, то есть на всех трудящихся, которые по состоянию здоровья стали непригодными для выполнения предыдущей работы, соответствующей их квалификации.

3. Следующее замечание касается прекращения трудовых отношений для рабочих с пониженной трудоспособностью. Положения, перечисленные в § 10 рассматриваемого постановления, излагают-

ся в специально выпущенном сборнике "Текущее трудовое регулирование" под заглавием "Ограничения расторжения трудовых отношений". Хотя в свете принятых в качестве поправок к постановлению Министерства труда, Министерства здравоохранения и Министерства финансов за № I/1967 правовых норм уже не имеет места прежняя двойственность положения, то есть вместо прежних запретов увольнения и норм, ограничивающих возможность увольнения, предусматривается как норма увольнения, к которым не подходят некоторые указанные случаи исключения, точнее, перечислены обстоятельства, при наличии которых допускается увольнение.

К числу таких обстоятельств, наряду с правомочием на получение пенсии по старости и по инвалидности, а также в связи с повторным несоответствующим выполнением работы, относятся следующие:

"б/ предприятие обеспечивает рабочему - в пределах данного предприятия или вне его - такую работу, которая соответствует и состоянию здоровья и профессиональной подготовленности рабочего, от которой, несмотря на это, он отказывается"

или "в/ рабочий без соответствующего основания отказывается от направления на курсы повышения квалификации, обеспеченного ему предприятием".

Естественно, что правовые нормы дают лишь общую формулировку, и остается спорным вопрос о том, соответствует ли в действительности рабочее место, предлагаемое предприятием вышеперечисленным соображениям в случае пункта б/ имеются ли у рабочего достаточные основания для отказа от посылки на повышение квалификации. Компетенция "Комиссий по делам лиц с пониженной трудоспособностью", организованных при предприятиях, не распространяется на решение этих вопросов, поэтому предполагается субъективный подход к их решению.

На некоторые неверные решения предприятия оказывают влияние и такие объективные показатели, как например, ограниченность участков работы и свободных должностей. Что касается оценки решения рабочего, которая всегда субъективна и зависит не только от способностей, уровня квалификации, образования, подготовки, но и от его интереса к работе. Естественно, что

она может быть и отрицательно субъективной, если рабочему не хватает самокритики и беспристрастности.

Во всяком случае, нормализация вопроса о трудовых отношениях лиц с пониженной трудоспособностью является проблематичной и в отношении изменения и в отношении расторжения трудового договора. Решение Трудовой Коллегии Верховного суда Венгрии за № 351 в связи с рассмотрением кассационных протестов против увольнения как меры дисциплинарного наказания останавливается на вопросе изменения или расторжения трудового договора лиц с пониженной трудоспособностью, указывая что: "лицо с пониженной трудоспособностью только в том случае может быть переведено на другую работу, соответствующую своей трудоспособности, если предприятие и рабочий внесли в трудовой договор соответствующее изменение на основе взаимоголасия."

Необходимость подчеркивания этого вызвана тем, что формулировка постановления не совсем ясна.

Статья 3 § 2 говорит о полномочии предприятия-работодателя на перевод на другую работу: "Если лицо с пониженной трудоспособностью несогласно занять предложенную работу с учетом перечисленных в статье 2 соображений, оно может быть использовано предприятием и на участке работы, отличном от первоначального по характеру и требуемой специальной подготовке." Ниже, в статье 5 приводится ссылка на Трудовое законоположение, в соответствии с которым в случае изменения трудового договора, этот вопрос о переводе на другое место следует согласовать с рабочим. Думаю, что вышеприведенная выдержка говорит о необходимости изменения трудового договора, а непоследовательность формулировки излишне затрудняет доступность этого постановления.

Цитируемое решение Трудовой Коллегии Верховного суда было принято в связи с рассмотрением положения, когда лицо с пониженной трудоспособностью, несмотря на многочисленные предупреждения со стороны предприятия, отказалось занять предлагаемую ему работу, вследствие чего в дисциплинарном порядке было уволено с работы. В соответствии с принятым решением в ходе рассмотрения кассационного протеста: "если рабочий не согласен с переводом на другое место работы, этот факт сам по себе не составляет дисциплинарного проступка". Это естественно. Реше-

ние Верховного суда представляет интерес в связи с положением статьи 3 § 2 рассматриваемого постановления, и гласит: "статья 3 § 2 считает возможным перевод рабочего на другое место работы, отличное от первоначального; поскольку перевод на другое место работы изменяет первоначальный трудовой договор, тогда нужно согласие рабочего с переводом".

Далее мотивируя вывод о том, что отказ рабочего дать согласие его переводом на другое место работы является не дисциплинарным проступком, решение ссылается на то, что: " в данном случае, когда лицо с пониженной трудоспособностью своим поведением исключило возможность перевода предприятием на соответствующий участок работы по трудовым способностям, при отказе рабочего дать согласие на изменение трудового договора предприятие имеет возможность поступить иначе и может путем увольнения прекратить трудовые отношения с рабочим."

Итак, мы подошли к вопросу об ограничениях в запрете увольнения, к вопросу о том, что этот запрет теряет свою силу в случае отказа рабочего занять другую работу, предлагаемую ему предприятием и соответствующую его трудоспособности. Проблема заключается в том, что нет органа, компетентного решить обоснован ли отказ рабочего.

Причина такого рода недостатков заключается в численно ограниченных и узких возможностях местного устройства. Насколько верно теоретически — подчеркиваю теоретически —, что лицо с пониженной трудоспособностью должно быть восстановлено на работу на своем же предприятии в случае производственного несчастного случая или профессионального заболевания, настолько трудно осуществимо это практически, в силу узкой ограниченности возможностей предприятия.

Успех решения этой проблемы состоит в расширении ограниченных возможностей предприятия и в централизованном подходе к решению в рамках государственной социальной политики. Думаю, что решение подобных социалполитических принципов заслуживает всемерного внимания со стороны всего общества.

В связи с этим дальнейшее усовершенствование правового регулирования в области трудового права, изменение действующей

щего в настоящее время правового положения относительно лиц с пониженной трудоспособностью должно проводиться в таком направлении, чтобы решение вопроса о восстановлении на работе, то есть предоставление пострадавшему такой работы, которая вполне соответствует его трудовым возможностям, осуществлялось централизованно. Забота об этом должна вложиться в первую очередь на предприятие, где данное лицо работало, в том случае, если возможности данного предприятия или местного совета не обеспечивают соответствующую работу, то правовое регулирование должно предусматривать возложение обязанности обеспечения соответствующей работой на другое предприятие, учреждение или государственный орган данной территориальной единицы, и только в том случае оставить возможность увольнения - без обоюдного соглашения обеих сторон трудового договора -, если рабочий отказывается дать согласие на изменение трудового договора при предоставлении ему широких возможностей выбора труда.