

ISSN 2074-871X

ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

7/2011



**ЖУРНАЛ
«ВОПРОСЫ
ТРУДОВОГО ПРАВА»
№ 7/2011**

Ежемесячный научно-практический журнал зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций.

Свидетельство о регистрации ПИ № 77-18249 от 30 августа 2004 г.

Журнал распространяется через каталоги ОАО «Агентство "Роспечать"», «Пресса России» (индекс – 46308) и «Почта России» (индекс – 24191), а также путем прямой редакционной подписки.

Тел. отдела подписки:
8 (495) 749-42-73,
749-21-64, 211-54-18,
664-27-61

Отдел рекламы:
тел. 8 (495) 664-27-98,
8 (495) 760-16-54
e-mail: agt@panor.ru

©ИД «Панорама»
Издательство
«Политэкономиздат»

Почтовый адрес редакции:
125040, Москва, а/я 1,
ООО «Панорама»
тел. 8 (495) 664-27-38

Тираж номера 1000 экз.

Адрес электронной почты редакции:
e-mail: omelserg@mail.ru,
zinovskay@mail.ru
http://trudpravo.panor.ru



Гильдия издателей периодической печати

СОДЕРЖАНИЕ

АКТУАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ4

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

А. Петров

О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации8

На факультете права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» состоялся круглый стол, на котором представители бизнеса и юридического сообщества обсуждали предложения по совершенствованию Трудового кодекса Российской Федерации.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Л. Анисимов

Основания расторжения трудового договора за дисциплинарный проступок 15

По мнению автора статьи, перечень оснований, могущих послужить причиной увольнения по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, необходимо фиксировать в конкретном трудовом договоре, заключаемом с соответствующими категориями работников, или в локальных нормативных актах (например, в должностных инструкциях). Кроме того, эти основания должны быть отражены в нормативных актах более высокого порядка (в законах, постановлениях Правительства РФ и т. д.).

Ю. Нечипас

Прекращение трудового договора с руководителем организации (дополнительные основания) 29

Поскольку основания увольнения руководителя организации отличаются от оснований увольнения других работников, то в ТК РФ также предусмотрены гарантии, предоставляемые руководителю при увольнении, отличные от гарантий другим работникам организации.

Б. Прасолов

Материальная ответственность работодателя36

В отраслевой науке нет однозначного решения вопроса о природе материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. В работе рассмотрены отдельные аспекты указанной проблемы.

ШКОЛА МОЛОДОГО УЧЕНОГО

С. Казаков

Отражение вопросов труда и трудовых отношений в христианских социальных концепциях42

Социально-правовая доктрина Римско-Католической Церкви и энциклики римских пап, несмотря на то, что они носят исключительно рекомендательный характер, оказали значительное влияние на развитие международных стандартов труда в силу того, что католическая церковь представляет собой крупнейшую религиозную организацию. Для многих государств, население которых исповедует католицизм, эти источники стали во многом практическим руководством, содержащим нормы-цели и нормы-принципы для развития трудового законодательства.

ОТДЕЛЬНЫЕ КАТЕГОРИИ

С. Буяков

Порядок применения режимов труда в металлургической отрасли 51

В статье раскрыто понятие режимов труда в металлургической отрасли. Регламентация режима труда на протяжении суток, недели и месяца рассмотрена на основе разработки графиков выходов на работу (графиков сменности). В связи с многообразием производственных условий в металлургической отрасли уточняются параметры применений различных графиков выхода на работу.

УДК 349.22

ОТРАЖЕНИЕ ВОПРОСОВ ТРУДА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ХРИСТИАНСКИХ СОЦИАЛЬНЫХ КОНЦЕПЦИЯХ

С. Казаков,

студент 4-го курса факультета права
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»

Аннотация. Социально-правовая доктрина Римско-Католической Церкви и энциклики римских пап, несмотря на то, что они носят исключительно рекомендательный характер, оказали значительное влияние на развитие международных стандартов труда в силу того, что католическая церковь представляет собой крупнейшую религиозную организацию. Для многих государств, население которых исповедует католицизм, эти источники стали во многом практическим руководством, содержащим нормы-цели и нормы-принципы для развития трудового законодательства.

Ключевые слова: христианские социальные концепции, социально-правовая доктрина о труде Римско-Католической Церкви, наемные работники и предприниматели.

REFLECTION OF THE LABOR AND WORKPLACE RELATIONS IN CHRISTIAN SOCIAL CONCEPTS

S. Kazakov

Abstract. Socio-legal doctrine of the Roman Catholic Church and the encyclicals of Popes, despite the fact that they are purely advisory in nature, had a significant impact on the development of international labor standards, due to the fact that the Catholic Church is the largest religious organization. For many states, whose population professes Catholicism, these sources have many practical manual containing standards, objectives and standards, guidelines for the development of labor legislation.

Key words: christian social concepts, socio-legal doctrine of Labour of the Roman Catholic Church, employees and entrepreneurs.

Особенность международного публичного трудового права состоит в том, что, с одной стороны, оно представляет собой отрасль международного публичного права, с другой стороны, многие его источники входят в систему источников трудового права национальных правовых систем. В то же время существует группа специальных источников международного трудового права, статус которых остается спорным, они попадают в категорию «мягкого права». Специальные источники права, как правило, имеют рекомендательный характер, но оказывают значительное влияние на развитие международных стандартов труда.

БАЗОВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Среди специальных источников международного трудового права наименее изучены акты и про-

граммные документы, издаваемые глобальными религиозными организациями, большинство юристов либо принижают влияние этих источников на развитие международных стандартов труда, либо полностью игнорируют его.

В то же время, религиозные тексты и акты религиозных организаций следует рассматривать как одни из самых первых источников, регулирующих трудовые и социально-экономические отношения. Библия, Коран и индийские веды повлияли на формирование четырех правовых семей – романо-германской, семьи общего права, мусульманской и индусской. Мусульманская и индусская семьи относятся к категории религиозных правовых семей, поэтому религиозные тексты, доктрины, акты религиозных организаций официально признаются там в качестве источников права, в том числе трудового права.

В странах, относящихся к мусульманской правовой семье, религия не отделена от остальных сфер общественной жизни, а правовые нормы обязаны прямо соответствовать или хотя бы не противоречить нормам шариата.

Начиная с конца XVIII века, создавались учения и идеологии, противопоставляющие себя христианству и обвиняющие традиционные христианские конфессии в пренебрежительном отношении к труду и в отстранении от экономического развития. Карл Каутский в монографии «Происхождение христианства» изложил теорию, рассматривающую раннехристианские общины в качестве сообществ, основанных на идеях «потребительского коммунизма» непроизводительных элементов древнеримского общества

В большинстве христианских стран религиозные источники не входят в число общепризнанных источников права, но в то же время они закладывают основные принципы и идеи регулирования труда.

Начиная с конца XVIII века, создавались учения и идеологии, противопоставляющие себя христианству и обвиняющие традиционные христианские конфессии в пренебрежительном отношении к труду и в отстранении от экономического развития. Карл Каутский в монографии «Происхождение христианства» изложил теорию, рассматривающую раннехристианские общины в качестве сообществ, основанных на идеях «потребительского коммунизма» непроизводительных элементов древнеримского общества (в первую очередь, люмпен-пролетариата). По мнению Каутского, раннехристианская идеология строилась на идее общности имущества членов общин верующих и классовой неприязни к богатым.

Другой критик христианства Жан Мари Гюйо (1854–1888), французский поэт и философ, полагал, что христианство пренебрежительно относится к труду. Такое отношение к труду основывается на идее отрешения христианина от мира и пренебрежении земными благами. В обосновании позиции о негативном отношении христианства к труду критики христианства приводят следующую цитату из Библии: «Взгляните на птиц небесных: они не сеют, ни

жнут, не собирают в житницы; и Отец наш Небесный питает их. Вы не гораздо ли лучше их» (Мф. 6:26).

Но указанная цитата является скорее исключением, чем правилом, в определении роли труда в жизни христианина. Стоит привести несколько библейских цитат, отражающих подлинно христианское отношение к труду.

1) «Ибо трудящийся достоин награды за труды свои» (Лук. 10:7);

2) «Если кто не хочет трудиться, тот и не ешь» (2 Фес. 3:10);

3) «Трудящийся достоин пропитания» (Матф. 10:10);

4) «Трудящемуся земледельцу первому должно вкушать от плодов» (2 Тим. 2,6);

5) «Ибо вы сами знаете, как должны вы подражать нам; ибо мы не бесчинствовали у вас, ни у кого не ели хлеба даром, но занимались трудом и работою ночь и день, чтобы не обременить кого из вас» (2 Фес. 3:7-8).

Именно христианская религия совершила революцию в античном восприятии труда. Если античные философы презирали физический труд и воспринимали его как удел рабов и плебеев, то христианство в целом положительно оценивало труд, выдвигая заповедь постоянного и неустанного тяжелого труда как обязанности человека преобразовать землю. Христианское уважение к труду прослеживается не только в Новом Завете, но и в произведениях раннехристианских святых.

Таким образом, христианству не свойственно пренебрежительное отношение к труду. Напротив, именно христианская религия совершила революцию в античном восприятии труда. Если античные философы презирали физический труд и воспринимали его как удел рабов и плебеев, то христианство в целом положительно оценивало труд, выдвигая заповедь постоянного и неустанного тяжелого труда как обязанности человека преобразовать землю. Христианское уважение к труду прослеживается не только в Новом Завете, но и в произведениях раннехристианских святых. Климент Александрийский в книге «Педагог» сравнивает труд с «общественной школой

справедливости». Еще красноречивее звучат слова Иоанна Златоуста: «Не станем стыдиться ремесел и будем считать бесчестьем не работу, но праздность». Святой Василий Великий полагал, что труд одновременно является обязанностью по отношению к себе и следствием любви к ближним.

Из приведенных новозаветных цитат и изречений святых выводятся три важных для нас положения. Во-первых, все они обращены к свободным людям, которые могут распоряжаться своими способностями к труду, а не к зависимым категориям лиц или рабам. Во-вторых, несмотря на возникающие иногда противоречия в текстах Нового Завета, христианство, в целом, положительно рассматривает трудовую активность и приравнивает ее к религиозному долгу перед Богом, ближними и самим собой. Труд в христианской литературе ставится в один ряд с молитвами и покаянием. Эта мысль находит свое отражение в знаменитом высказывании Карлейля: «Труд есть та же молитва». Третий вывод состоит в том, что всякий трудящийся должен получать вознаграждение за свой труд, поэтому труд – это не только религиозный долг, но и основное средство обеспечить себе достойное существование: «Ибо трудящийся достоин награды за труды свои» (Лук. 10:7).

Эти три базовых положения являются общими для большинства течений христианства, но с развитием христианской цивилизации наметились значительные различия между христианскими конфессиями, в том числе в отношении к труду и оценке его общественной и религиозной значимости, существует спор и о целях труда как одной из основ жизни христианина.

ГЛАВНЫЕ ВОПРОСЫ

В рамках данной работы основной упор следует сделать на католической доктрине о труде и трудовых отношениях, так как акты, издаваемые Святым престолом Римско-Католической Церкви, оказали наибольшее влияние на развитие международно-правовых стандартов труда, но для правильного понимания этой проблематики необходимо ответить на несколько существенных вопросов.

Вопрос первый: чем социально-правовая доктрина о труде Римско-Католической Церкви отличается от православного и, особенно, от протестантского отношения к труду?

Второй вопрос заключается в том, почему Святой престол Католической Церкви занял более активную позицию в стремлении повлиять на развитие трудового права? И, наконец, третий вопрос – как именно, Католическая Церковь повлияла на развитие международных стандартов труда?

Каждое из трех основных течений христианства (католицизм, православие и протестантизм) имеет свои особенности в отношении к трудовой деятельности в целом и к различным ее видам, по-разному решается проблема о вознаграждении за работу, а также такие аспекты, как престиж труда, профессиональное совершенствование и другие. Причин для различий довольно много – разное толкование Библейских текстов, различия в вопросе о спасении души и другие.

Для того чтобы ответить на эти вопросы, необходимо провести краткий сравнительный анализ католической, православной и протестантской социально-правовых доктрин, регулирующих трудовую деятельность и трудовые отношения. Одним из первых исследователей, изучавших проблему влияния религии на экономику и право, был Макс Вебер, поэтому некоторые его идеи будут полезны в рамках данного исследования.

ОСНОВНЫЕ ДОКТРИНЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ТРУД

Каждое из трех основных течений христианства (католицизм, православие и протестантизм) имеет свои особенности в отношении к трудовой деятельности в целом и к различным ее видам, по-разному решается проблема о вознаграждении за работу, а также такие аспекты, как престиж труда, профессиональное совершенствование и другие. Причин для различий довольно много – разное толкование Библейских текстов, различия в вопросе о спасении души и другие. Важно также отметить, что протестантизм намного младше православия и католицизма, а его создатели стремились к модернизации христианства, руководствуясь не столько духовным поиском, сколько практическим удобством.

Православие

Православие и католицизм строятся на общей парадигме, что человек обладает свободой воли и, следовательно, свободой выбора между добром и злом. Господь создает «объективные» условия для спасения души, а человек волен сам выбирать свой путь. Протестантизм, напротив, отрицает свободу воли человека, целиком перекладывая решение вопроса о спасении на Божественный промысел. Понимание

свободы воли человека определяет отношение к земному труду и различным видам труда.

Для православия важно постепенное совершенствование человека и его стремление к освобождению от грехов, поэтому труд необходим для спасения. Преимущество отдается аскетическому труду, который совершается ради любви к Богу и ближним, при этом, чем тяжелее и непривлекательнее труд, тем больше он угоден Господу.

В православном вероучении важен не столько результат труда, сколько его духовное наполнение. Если человек находится на низкой степени духовного развития и погряз в рутине, то труд не приближает его к спасению души. Но человек, который трудится на пользу ближних и осознает это, воспитывает свою душу, а значит, приближается к Богу. Труд не должен, тем не менее, быть препятствием для созерцания и молитвы.

При этом до недавнего времени труд ради получения прибыли православными церквями воспринимался как греховный, предпринимательская деятельность ассоциировалась со стяжательством и алчностью, а, следовательно, предпринимательская деятельность не приближает человека к Богу.

Святому преподобному Серафиму Саровскому принадлежат следующие слова: «Лишь только ради Христа делаемое добро приносит плоды Святого Духа, все же не ради Христа делаемое, хотя и доброе, мзды будущего века нам не предоставляет, да и в здешней жизни благодати Божией не дает» [1].

В православном вероучении важен не столько результат труда, сколько его духовное наполнение. Если человек находится на низкой степени духовного развития и погряз в рутине, то труд не приближает его к спасению души.

Но человек, который трудится на пользу ближних и осознает это, воспитывает свою душу, а значит, приближается к Богу. Труд не должен, тем не менее, быть препятствием для созерцания и молитвы. Полезен только такой труд, который помогает самосовершенствованию человека, воспитывает его душу и направлен на помощь другим людям. Важна мотивация труда.

Католицизм

Католицизм более практичен, чем православие. Католицизм акцентирует верующего на благочестивую земную жизнь, совершение им различных «добрых дел» и «заслуг». Добросовестный и честный труд, профессиональное самосовершенствование рассматривались как составная часть пути к спасению души для простых мирян. От мирян не требуется подражать монахам, истязая себя аскетическим и физически тяжелым трудом. Честный труд в большинстве отраслей экономики рассматривается как богоугодный, внутренняя мотивация к труду и его практическая полезность оказываются в равной степени значимыми.

В связи с отсутствием монашества в протестантизме исчезло разделение монашеского и мирского труда, а также подражание наиболее благочестивых мирян монашеской аскезе. Ни в одной религии труд не получал такого сакрального значения, как в протестантизме, благодаря труду человек мог распознать, угоден ли он Богу. При этом с появлением протестантизма в XVI веке впервые в истории возникла религия, для приверженцев которой успех в трудовой деятельности стал критерием для распознавания угодности человека Богу.

Протестантизм

Принципиально отличный от православного и католического подходов, сформировался в недрах протестантизма. Впервые в науке теоретическое обоснование этот подход получил в знаменитой работе Макса Вебера (1864-1920) «Протестантская этика и дух капитализма». Он еще и в конце XIX – начале XX века отметил, что в конфессионально неоднородной Германии, где существует примерно равное соотношение католиков и протестантов, наблюдается «несомненное преобладание протестантов среди владельцев капитала и предпринимателей, а равно среди высших квалифицированных слоев рабочих, и прежде всего среди высшего технического и коммерческого персонала современных предприятий» [2].

В чем же причина такого активного участия протестантов в экономической деятельности? Спасение

не зависит от воли человека, поэтому ни подвиги аскетического образа жизни, ни добрые дела не влияют на спасение души. Монашество не признается. Спасение определяется исключительно Божественным провидением и верой человека.

В связи с отсутствием монашества в протестантизме исчезло разделение монашеского и мирского труда, а также подражание наиболее благочестивых мирян монашеской аскезе. Ни в одной религии труд не получал такого сакрального значения, как в протестантизме, благодаря труду человек мог распознать, угоден ли он Богу. При этом с появлением протестантизма в XVI веке впервые в истории возникла религия, для приверженцев которой успех в трудовой деятельности стал критерием для распознавания угодности человека Богу. При этом внутренняя мотивация человека к труду перестала иметь определяющее значение.

Успешность в деятельности характеризуется двумя основными показателями – богатством и повышением социального статуса. Стяжательство богатства из порока, каким она была в традиционном христианстве, превращается в добродетель. Приоритет отдается тем видам деятельности, которые приносят наибольшую выгоду, в особенности предпринимательству. Тяжелый физический труд, не требующий высокой квалификации и не приносящий высоких доходов, напротив, презирается. Безработные и бездомные воспринимаются как брошенные Богом люди, у которых нет надежды попасть в Царствие Небесное.

Монашеский аскетический образ жизни, согласно Лютеру, является проявлением эгоизма и равнодушия к окружающим. Только в мирском труде, ставшем призванием человека, в полной мере проявляется подлинная любовь к ближнему. Эта идея легла в основу большинства направлений протестантизма и повлияла на возникновение «духа капитализма», хотя сам Лютер открыто не выступал в поддержку капиталистического строя.

Кальвинизм

Кальвинизм, другое направление протестантизма, рассматривает мирской труд в качестве долга и главного способа служения человека Богу. При этом аскетизм переносится из сферы церковной жизни в мирскую жизнь. Каждый верующий кальвинист (пуританин) был обязан вести скромную жизнь, ограничивая себя во всем, и упорно трудиться. Кальвинизм разработал учение об абсолютном божественном предопределении и избранности человека к спасению. Вебер приводит цитату из текста «Вестмин-

стерского исповедания»: «Бог решением своим и для проявления величия своего предопределил одних людей к вечной жизни, других присудил к вечной смерти. Тех людей, которые предопределены к жизни, Бог еще до основания мира избрал для спасения во Христе и вечного блаженства по вечному неизменному намерению своему, тайным решением и свободной волей своей» [2, с. 140]. Но человек не способен узнать – предопределен ли он Господом к спасению, поэтому каждому следует вести благочестивую жизнь. При этом кальвинизм отрицает исповедь и причастие как способ отпущения грехов.

Между католиками и протестантами существует принципиальное различие в отношении к предпринимательству. С точки зрения католицизма, предпринимательство – это, прежде всего, проявление скупости и извращения человеческой природы. Человеку следует работать столько, чтобы прокормить себя и свою семью. Финансовые операции, направленные на приращение капитала, порицались с моральной точки зрения, но считались неизбежным злом.

Пуританство порождало чувство глубокого внутреннего одиночества человека и повлияло на развитие индивидуализма, ставшего основой западной капиталистической цивилизации. Ни церковь, ни общество не могут помочь человеку спасти душу. Религиозная вера становится глубоко личным делом. Вебер так описывает отношение кальвинизма к мирскому труду: «Богу угодна социальная деятельность христианина, ибо он хочет, чтобы социальное устройство жизни соответствовало его заповедям и поставленной им цели» [2, с. 165]. Таким образом, профессиональная деятельность человека направлена на достижение общественного блага, любовь к ближнему при этом обезличивалась, а кальвинистская этика приобретала утилитарный характер.

Между католиками и протестантами существует принципиальное различие в отношении к предпринимательству. С точки зрения католицизма, предпринимательство – это, прежде всего, проявление скупости и извращения человеческой природы. Человеку следует работать столько, чтобы прокормить

себя и свою семью. Финансовые операции, направленные на приращение капитала, порицались с моральной точки зрения, но считались неизбежным злом. Сами предприниматели осознавали, что их профессиональная деятельность не угодна Богу, и поэтому стыдились ее. Особенно порицались Католической Церковью ростовщичество и банковская деятельность, так ростовщики и банкиры нередко наживались на людском горе и, к тому же, воспринимались как люди, делающие «деньги из времени», а время может принадлежать только Богу.

Кальвинисты, напротив, полагали, что предпринимательство естественно для человеческой природы и является важной разновидностью служения Богу в миру, так как хороший предприниматель обеспечивает людей работой и качественной продукцией. В этом проявляется его обезличенная любовь к ближнему, а прибыль и успех в предпринимательской деятельности наглядно демонстрируют окружающим богоизбранность такого человека. Подобный подход порой доводился до абсурда. В эпоху Реформации XVI–XVII веков некоторые пуританские и кальвинистские священники отказывались крестить алкоголиков, бездомных и безработных людей, а также их детей, обосновывая это тем, что они отвергнуты Богом. Подобные выводы абсолютно неприемлемы с точки зрения традиционных течений христианства.

Из этого анализа догматики протестантизма следует важный для трудового права практический вывод. В XVI–XVII веках протестантизм стал идеологической основой нарождающегося класса промышленников и предпринимателей, он способствовал разделению общества на богоизбранных предпринимателей и наемных рабочих, бесправных как в земной жизни, так и в загробной. Протестантская идеология требовала от государства создания благоприятных условий для предпринимательской деятельности и невмешательства в трудовые отношения между работником и работодателем. В трудовых отношениях базовым принципом выступала свобода договора. В этом заключается двоякая роль протестантизма: с одной стороны, он способствовал ускорению экономического роста, а с другой – препятствовал развитию концепции социально-трудовых прав работников.

КАТОЛИЧЕСКАЯ ЦЕРКОВЬ

Совершенно иную позицию по вопросу о соотношении интересов рабочих и предпринимателей заняла Католическая Церковь. Католической Церкви были в равной степени чужды крайности протестантизма, рассматривающего успешных предпринимателей

как избранных Богом людей, независимо от того, совершают ли они добрые дела и заботятся ли о своих рабочих, так и крайности более ортодоксального православия, которое, напротив, видело печать избранничества у представителей самых бедных слоев общества.

Католическая Церковь в конце XIX в. выступила в качестве посредника между наемными работниками и предпринимателями, она одновременно критиковала либеральную идеологию, отражающую интересы предпринимателей, и социалистическую, видевшую решение классовых противоречий в ликвидации социального неравенства. Социально-правовая доктрина Римско-Католической Церкви была сформулирована в актах, издаваемых Святым престолом Католической Церкви, – энцикликах.

Протестантские церкви и деноминации не видели смысла в улучшении положения наемных работников и предостерегали государство от вмешательства в трудовые отношения, эти протестантские идеи легли в основу европейского классического либерализма. Православные церкви симпатизировали наемным работникам, но в большинстве стран с преимущественно православным населением эти церкви были слишком тесно связаны с государственной властью, и поэтому у них не было возможности открыто выступить против существующих социальных порядков.

Католическая Церковь в конце XIX века выступила в качестве посредника между наемными работниками и предпринимателями, она одновременно критиковала либеральную идеологию, отражающую интересы предпринимателей, и социалистическую, видевшую решение классовых противоречий в ликвидации социального неравенства. Социально-правовая доктрина Римско-Католической Церкви была сформулирована в актах, издаваемых Святым престолом Католической Церкви, – энцикликах. Первой энцикликой, регулирующей трудовые отношения, стала принятая Папой Львом XIII (1810–1903 гг.) 15 мая 1891 года энциклика *Rerum Novarum*. Ее положения были дополнены и развиты в следующих актах Святого престола:

- 1) энциклика Пия XI «Quadragesimo Anno» (1931);
- 2) энциклика Иоанна XXIII «Mater et Magistra» (1961);
- 3) энциклика Иоанна Павла II «Centesimus Annus» (1991).

Католическая Церковь в конце XIX в. отказалась от той позиции, что всякое стремление к прибыли является грехом, но грехом является эксплуатация человека ради прибыли и отношение к работникам как к вещам. Как величайший грех и преступление Католическая Церковь рассматривает лишение работника заслуженного заработка.

В энцикликах рассматривались отношения между наемными работниками, предпринимателями и государством. Изложенные в них идеи и принципы стали основой христианско-демократической и христианской социал-демократической идеологий в католических странах. Представители христианских демократических движений разных стран каждый год вспоминают слова энциклик в праздник Вознесения Господня. Главная идея энциклики выражена в параграфе 19 *Rerum Novarum*: «Огромная ошибка в отношении рассматриваемого вопроса состоит в убеждении, что классы изначально враждебны друг другу, и что богачи и бедняки по самой природе своей должны конфликтовать».

Эта идея настолько иррациональна и ложна, что истиной является абсолютно противоположное утверждение. Так же как соразмерность человеческого тела является следствием взаимного согласия разных его частей и членов, так и в Государстве сама природа его предписывает классам, его составляющим, сосуществовать в гармонии и согласии, дабы Государство было устойчиво и уравновешено¹.

Эта цитата свидетельствует о том, что идея социального партнерства впервые была высказана именно Папой Львом XIII еще на заре формирования международного публичного трудового права. По мнению Льва XIII, классы изначально не враждебны друг другу, но взаимно заинтересованы в сотрудни-

честве для достижения социальной справедливости, а Церковь должна стать связующим звеном и помощником в решении возникающих противоречий между классами.

Акты Святого престола носят рекомендательный характер, но предложенная в них система взаимных прав и обязанностей работника и работодателя в дальнейшем получила закрепления в конвенциях МОТ. Энциклика *Rerum Novarum* признает следующие обязанности работника:

1. Добросовестное исполнение трудовой функции, при условии ее предварительного согласования с работодателем.
2. Не наносить вред имуществу работодателя и не оскорблять самого работодателя.
3. Не прибегать к насилию и не участвовать в массовых беспорядках для защиты трудовых прав и экономических интересов.

На работодателя следует возложить следующие обязанности:

1. Относиться с уважением к наемным работникам, рассматривать их как личностей, а не только в качестве факторов производства.
2. Своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, избегать чрезмерных штрафов и поборов для работников.
3. Предоставлять работнику достаточно свободного времени для отдыха и восстановления сил, а также для духовного развития работника и исполнения им религиозных обязанностей.
4. Учитывать половозрастные особенности работников при поручении им той или иной трудовой функции.
5. Оказывать на работников меры воспитательного характера.

Католическая Церковь в конце XIX века отказалась от той позиции, что всякое стремление к прибыли является грехом, но грехом является эксплуатация человека ради прибыли и отношение к работникам, как к вещам. Как величайший грех и преступление Католическая Церковь рассматривает лишение работника заслуженного заработка: «Вот плата, удержанная вами у работников, пожавших поля ваши, вопиет, и вопли жнецов дошли до слуха Господа Саваофа» (Послание Иакова, 5:4).

Энциклика Пия XI «Quadragesimo Anno» признает, что с позиций католицизма система наемного труда является справедливой и морально оправданной, но лишь в случае выплаты работнику справедливого вознаграждения. Исключение составляет трудовой договор, заключенный работником в тяжелых жизненных обстоятельствах и навязанный

¹ *Rerum Novarum*, Encyclica of Pope Leo XIII on Capital and Labour. Параграф 19. Материал размещен на сайте: URL: http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_en.html.

ему работодателем, который, напротив, признается безнравственным и не соответствующим христианским принципам равенства.

Второй Великанский Собор признал право работников объединяться в профессиональные союзы с целью защиты своих социально-экономических прав. Более того, Католическая Церковь выступила за необходимость признания право работников на забастовку в исключительных случаях. Папа Иоанн Павел II осуждал групповой и классовый эгоизм и призывал профсоюзы не стремиться к превращению в политические партии и избегать тесного сотрудничества с политическими партиями.

Второй Великанский Собор признал право работников объединяться в профессиональные союзы с целью защиты своих социально-экономических прав. Более того, Католическая Церковь выступила за необходимость признания права работников на забастовку в исключительных случаях. Папа Иоанн Павел II осуждал групповой и классовый эгоизм и призывал профсоюзы не стремиться к превращению в политические партии и избегать тесного сотрудничества с политическими партиями.

Среди глав Католической Церкви наиболее радикальная энциклика Папы Иоанна XXIII «*Mater et Magistra*» 1961 г. отходит от прежней компромиссной позиции Римско-Католической Церкви в проблематике развития трудового права и социального партнерства.

В этой энциклике высказывается идея превращения работников крупных и средних предприятий в их совладельцев, в этом случае работники смогли бы получать не только заработную плату, но и процент от прибыли своих предприятий. Реализация этой идеи позволила бы создать в католических странах значительную прослойку мелких и средних собственников, а также увеличить заинтересованность работников в результатах своего труда.

Энциклики рекомендуют предпринимателям предоставлять работникам возможность участвовать в управлении предприятиями, на которых они работают. Энциклика «*Quadragesimo anno*» очень осторожно упоминала право на участие в управ-

лении. Пий XII полагает, что участие работников в управлении предприятием возможно только в том случае, если такая мера окажется эффективной и не нарушит единую систему управления. Папа Иоанн XXIII, Папа Павел VI и Второй Ватиканский Собор более резко выступили за предоставление работникам права и возможности участия в управлении предприятиями. Подобная практика, по мнению Папы Иоанна Павла II, позволила бы преодолеть противоречия между трудом и капиталом.

В энцикликах содержатся также предложения по созданию на предприятиях специальных фондов из средств работников и работодателя для страхования работников от несчастных случаев и помощи семьям работников, оказавшимся в тяжелом материальном положении в связи с потерей супруга, болезни и потери кормильца семьи.

Энциклики, издаваемые главами Католической Церкви, обращены не только к предпринимателям, но и к государствам. В энцикликах предложены меры по борьбе с безработицей, созданию системы социального страхования и системы государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства.

В энцикликах содержатся также предложения по созданию на предприятиях специальных фондов из средств работников и работодателя для страхования работников от несчастных случаев и помощи семьям работников, оказавшимся в тяжелом материальном положении в связи с потерей супруга, болезни и потери кормильца семьи.

Социально-правовая доктрина Римско-Католической Церкви и энциклики Римских пап, несмотря на то, что они носят исключительно рекомендательный характер, оказали значительное влияние на развитие международных стандартов труда в силу того, что Католическая Церковь представляет собой крупнейшую религиозную организацию. Для многих государств, население которых исповедует католицизм, эти источники стали во многом практическим руководством, содержащим нормы-цели и нормы-принципы для развития трудового законодательства.

Христианские демократические партии и христианские социал-демократические партии, активно

участвующие в политической жизни католических стран Европы, в значительной мере руководствуются этими источниками как программными документами, оказывающими опосредованное воздействие на развитие трудового права. Несмотря на рекомендательный характер энциклик, нормы-цели и нормы-принципы, изложенные в них, получают официальное закрепление в законах католических стран, принятых по инициативе христианских социал-демократических и христианских демократических партий.

В то же время вопрос о месте христианских социальных концепций и энциклик как специальных

источников в системе источников международного публичного трудового права остается спорным.

ЛИТЕРАТУРА

1. Коваль Т. Б. «Христианская этика труда. (Православие, Католицизм, Протестантизм. Опыт сравнительного анализа)». Институт экономики переходного периода. М., 1994. – С. 6.

2. Избранные произведения: Пер. с нем. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; Предисл. П.П. Гайденко. / Макс Вебер. Протестантская этика и дух капитализма. – М.: Прогресс, 1990. (Социологич. мысль Запада). – С. 61.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА В КОМПАНИЯХ ХРОМАЕТ

Свыше трети опрошенных сотрудников крупных европейских компаний готовы предлагать денежные средства, подарки или осуществлять представительские расходы для получения нового контракта.

Об этом свидетельствуют результаты исследования Эрнст энд Янг по вопросам управления рисками мошенничества в Европе за 2011 г. (2011 European fraud survey), сообщили Корреспондент. biz в компании.

Как сообщается, при этом почти половина опрошенных заявили, что им неизвестно о существовании в их организации политики по борьбе с взяточничеством. Если взятка произошла, то в Греции (44%) и России (39%) она, скорее всего, будет иметь денежную форму, в то время как в Норвегии данные действия пользуются наименьшей популярностью, и к ним готовы прибегнуть лишь 6% опрошенных. В целом две трети респондентов признают, что взяточничество и коррупция широко распространены в их странах, а 40% указали на то, что за время экономического кризиса, наблюдавшегося в течение последних двух лет, данная проблема только усугубилась.

Проведенный в 25 европейских странах опрос, в котором участвовали более 2300 человек (от рядовых сотрудников до руководителей высшего звена), показал, что, по мнению респондентов, высший менеджмент не обеспечивает эффективного руководства в области соблюдения законодательных требований. Еще большую обеспокоенность вызывает тот факт, что одна четвертая часть опрошенных не испытывает доверия к своим руководителям, допуская возможность неэтичного поведения с их стороны. 59% респондентов полагают, что ради достижения поставленных целей руководители готовы поступиться этическими принципами, причем данное мнение разделяет половина самих руководителей, участвовавших в опросе.

Как свидетельствуют результаты исследования, сотрудники очень плохо осведомлены об антикоррупционной политике в своих компаниях. Почти 80% респондентов не проходили обучения по вопросам противодействия взяточничеству и коррупции. При этом лишь одна треть опрошенных полагает, что принятая в их организациях политика по борьбе с взяточничеством содержит четкие указания в отношении того, какие действия необходимо предпринимать в той или иной ситуации.

Результаты опроса по странам также неутешительны, отмечается в исследовании. Несмотря на повышенное внимание, которое регулирующие органы европейских стран стали в последнее время уделять борьбе с коррупцией, лишь 26% сотрудников в Великобритании и меньше чем 20% во Франции и Германии заявили о прохождении соответствующего обучения в своих компаниях.

Как показывают результаты исследования, сотрудники полагают, что профессиональная честность позволяет достичь больших успехов в бизнесе. По мнению 75% опрошенных, этическое поведение несет в себе ощутимые коммерческие преимущества. При выборе работодателя несомненное предпочтение отдается компаниям, известным своим серьезным отношением к соблюдению этических норм. При этом 45% респондентов отметили, что не хотели бы работать в компании, вовлеченной в крупное судебное разбирательство по делу о взяточничестве или коррупции.