

О НЕОБХОДИМОСТИ ДАЛЬНЕЙШЕЙ РАЗРАБОТКИ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА НА ОХРАНУ ЗДОРОВЬЯ

Всеобщая декларация прав человека 1948 г. (ст. 250) закрепляет право каждого на достаточный жизненный уровень. Он включает пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который нужен для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по не зависящим от него обстоятельствам. Таким образом, Всеобщая декларация прав человека косвенным образом провозгласила права каждого человека на охрану здоровья.

Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. пошел дальше в вопросах правовой регламентации защиты права человека на здравоохранение, установив в ст. 12, что каждый человек имеет право на наивысший уровень физического и психического здоровья, который должен включать в себя:

- а) обеспечение сокращения смертности и здорового развития ребенка;
- б) улучшение всех аспектов гигиены внешней среды и гигиены труда в промышленности;
- в) предупреждение и лечение эпидемических, эндемических, профессиональных и иных болезней и борьба с ними;
- г) создание условий, которые обеспечивали бы всем медицинскую помощь и уход в случае болезни.

Во исполнение норм международного права в области охраны здоровья в Республике Беларусь был принят Закон от 18.06.1993 г. "О здравоохранении", который детальным образом регламентирует право граждан государства на охрану здоровья, включая и бесплатное медицинское обслуживание.

Несмотря на закрепление права человека на охрану здоровья на международном уровне, до сих пор не разработана самостоятельная Конвенция, в которой нашли бы свое отображение все медицинские и правовые аспекты права человека на охрану здоровья, включая такие актуальные вопросы, как право на эвтаназию, клонирование, искусственное оплодотворение, прерывание беременности, анатомического дара и др. Полагается, что в вышеназванной Конвенции государства — участники ООН смогли бы пойти на легализацию активной или пассивной формы эвтаназии, легализовать либо запре-

тить возможность клонирования человеческого организма, регламентировать многие медицинские детали искусственного оплодотворения и установить универсальный срок прерывания беременности, который смог бы стать единым для многих государств.

Представляется, что принятие единой международной Конвенции ООН “О здравоохранении” и закрепление в ней вышеупомянутых вопросов будет способствовать сближению позиций государств в данной области, а также более полному соблюдению прав и свобод человека вне зависимости от каких-либо обстоятельств.

Б.Б. Синьков
(БНТУ, Минск)

СООТНОШЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ С ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Коллективный договор представляет собой самостоятельный локальный нормативный акт, регулирующий социально-трудовые отношения между нанимателем и работающими у него работниками (ст. 361 ТК). При изучении содержания коллективных договоров выявлено, что в некоторых договорах имеет место использование терминологии, которая не соответствует ныне действующему законодательству Республики Беларусь.

Так, в пункте 5.10 коллективного договора РУП “МАЗ” на 2003 г. предусмотрено: “Работник имеет право взять до пяти рабочих дней отгулов в счет трудового отпуска в любое время года (при условии обеспечения производственного процесса)”. Из приведенного примера видно, что термин “отгул” использован не по назначению, заменяя понятие “разделение отпуска на части”. Отгул — это отдых, который дается работнику или служащему в качестве компенсации за работу или дежурство в нерабочее время. В настоящее время данный термин не используется, законодатель оперирует понятием “другой день отдыха”. Например, в ст. 146 ТК отмечено, что работа в выходной день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или повышенной оплатой. Необходимо отметить, что современная формулировка понятия “другой день отдыха” отражает его социальную функцию, которая направлена на восстановление работоспособности. Понятие “отгул” данной смысловой нагрузки не выполняет, является устаревшим.

В коллективном договоре ОАО “Красная звезда” на 2004—2007 гг. отмечено, что “наниматель имеет право с учетом производственных возможностей предоставлять работникам административные отпуска