

При этом, изобретению предоставляется правовая охрана, если оно является новым, имеет изобретательский уровень и промышленно применимо.

В соответствии с ч. 2 ст. 1000 Гражданского кодекса Республики Беларусь, изобретением, которому предоставляется правовая охрана, признается техническое решение в любой области, относящееся к продукту или способу, а также к применению продукта или способа по определенному назначению, которое является новым, имеет изобретательский уровень и промышленно применимо [3].

Таким образом, оба правовые порядки содержат одинаковый подход к отнесению лекарственных средств к объектам гражданских прав и устанавливают одинаковые критерии оборотоспособности лекарственных средств, среди которых: новизна, изобретательский уровень и промышленная применимость.

#### Список литературы:

1. Берг, Л.Н. Правовая охрана: основания классификации, виды / Л.Н. Берг // Юридическая наука и правоохранительная практика. - 2017. - №2 (40). – С. 22-27.
2. Большая медицинская энциклопедия : сайт. – Режим доступа: <https://xn--90aw5c.xn--c1avg/> . – Загл. с экрана.
3. Гражданский кодекс Республики Беларусь, 7 декабря 1998 г., № 218-З // «Ведомасці Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь». – 1999. - № 7. -9. - ст. 101.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) // Российская газета. – 2006. - №289.
5. Закон Республики Беларусь от 20.07.2006 № 161-З «О лекарственных средствах», 20 июля 2006 г., № 161-З // «Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь». – 2006. - № 122. - 2/1258.
6. Решение Верховного Суда РФ от 24.07.2017 № АКПИ17-441 // СПС «КонсультантПлюс».
7. Федеральный закон от 12 апреля 2010 г. № 61-ФЗ «Об обращении лекарственных средств» // Собрание законодательства Российской Федерации от 19 апреля 2010 г. № 16 ст. 1815.

*Т.И. Малявко*  
БГЭУ (Минск)

## АНАЛИЗ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРАВА НА ОБЪЕДИНЕНИЕ И ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Для Международной организации труда (далее – МОТ) свобода ассоциации и право на ведение коллективных переговоров – это важнейшая базовая ценность, на которой основана вся философия МОТ. Членство в МОТ подразумевает соблюдение этого права вне зависимости от факта ратификации каких-либо специальных конвенций по данному вопросу – в силу присоединения к Уставу МОТ, который предусматривает, что свобода слова и профсоюзной деятельности являются необходимым условием постоянного прогресса.

Первая конвенция, посвященная свободе объединения, была принята МОТ в 1921 г. Это Конвенция № 11 о праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве. Ее суть сводится к тому, что работники, занятые в сельском хозяйстве, должны обладать теми же правами в области свободы объединения, что и промышленные рабочие. В ранний период деятельности МОТ реализация положений этой конвенции затруднялась тем, что не было универсального акта МОТ, который бы предоставлял право на объединение, в том числе и промышленным работникам. Соответственно если национальное законодательство таких прав не предоставляло рабочим, то их отсутствие у сельскохозяйственных работников не нарушало конвенцию. После принятия в 1948 и 1949 гг. фундаментальных конвенций о свободе объединения актуальность этой конвенции была утрачена, поскольку теперь соответствующее право предоставлялось и промышленным, и сельскохозяйственным работникам [2].

Первая попытка принять универсальную конвенцию, касающуюся свободы объединения, в рамках МОТ относится к 1927 г. Однако в то время представителям объединений работников и работодателей не удалось достичь согласия в отношении содержания конвенции. Представители работодателей категорически настаивали, что право на объединение должно включать и так называемую негативную свободу объединения, т.е. право не принимать участия в деятельности профсоюзов. Это могло нанести очень большой удар по профсоюзному движению того времени, зависимому от договоров «закрытого цеха» (англ. – closed shop). В соответствии с договорами закрытого цеха, заключаемыми между работодателями и профсоюзами, работодатели не имели права принимать на работу работников, не состоящих в соответствующем профсоюзе. Это было настолько важным условием для профсоюзов, что они предпочли вообще не принимать конвенции по указанному вопросу, нежели принимать конвенцию, запрещающую договоры «закрытого цеха». К вопросу принятия соответствующих актов МОТ вернулась уже после Второй мировой войны. Были приняты важнейшие международные правовые акты, закрепляющие принцип свободы объединения и действенное право на ведение коллективных переговоров – это, прежде всего, две фундаментальные конвенции

МОТ: Конвенция 1948 г. относительно свободы ассоциации и защиты права на организацию № 87 и Конвенция 1949 г. относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров № 98. Эти две конвенции служат основой для формулирования Комитетом по свободе объединения МОТ существенного количества принципов относительно свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров. Принципы свободы объединения, сформулированные Комитетом по свободе объединения МОТ, стали своего рода прецедентным международным трудовым правом [1, с. 202–203].

Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров неслучайно поставлены МОТ на первое место среди основополагающих принципов в сфере труда. Дело в том, что реализация этого принципа представляет собой одновременно и цель, и средство: если работники смогут полноценно осуществлять право на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, они смогут в договорном порядке получить любые другие социальные права.

Исходя из содержания конвенций № 87 и 98, право на объединение – это не одно право, а довольно большая совокупность прав, перечисленных в этих двух конвенциях. Так, в Конвенции № 87 закреплено, что трудящиеся и предприниматели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних. Организации трудящихся и предпринимателей имеют право выработать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий. Государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению. На государства, ратифицировавшие Конвенцию № 87, возлагается обязанность принять все необходимые меры с целью гарантирования трудящимся и предпринимателям свободного осуществления права на организацию [3].

Конвенция № 98 дополнила право на объединение положениями о том, что трудящиеся должны пользоваться соответствующей защитой против любых дискриминационных актов, направленных на ущемление свободы ассоциаций в области найма на работу. Такая защита будет применяться в особенности к актам, рассчитанным на то, чтобы подчинить прием на работу или оставление на работе трудящегося условию, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза; увольнять или любым другим способом наносить ущерб трудящемуся на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности вне рабочего времени или, с согласия предпринимателя, в рабочее время [5].

Право свободы объединения теснейшим образом связано с правом на ведение коллективных переговоров. В общем виде оно закреплено в ст. 4 Конвенции № 98, согласно которой там, где это необходимо, должны быть приняты меры, соответствующие национальным условиям, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию аппарата для переговоров

на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров. Существенное значение для этого вопроса имеют также положения Рекомендации МОТ № 163 и Конвенции МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам 1981 г., в которой закреплено, что термин «коллективные переговоры» означает все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников – с другой, в целях определения условий труда и занятости; и (или) регулирования отношений между работодателями и работниками; и/или регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников [4].

Таким образом, подводя итоги вышеизложенному, можно сделать вывод о том, что право на объединение и ведение коллективных переговоров поставлены МОТ на ведущее место среди основополагающих принципов в сфере труда. Право трудящихся и работодателей создавать по своему выбору организации и вступать в них является

составной частью свободного и открытого общества. Коллективные переговоры тесно связаны со свободой объединения, это основной инструмент, посредством которого работодатели и их организации и профсоюзы могут устанавливать справедливую оплату и условия труда, а также обеспечить равенство возможностей между мужчинами и женщинами. Они также закладывают основу для здоровых трудовых отношений.

#### Список литературы

1. Гусов, К. Н. Международное трудовое право: учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2016. – 592 с.
2. Конвенция Международной организации труда о праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве [Электронный ресурс] / Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/1900821>. – Дата доступа : 01.12.2020.
3. Конвенция Международной организации труда о свободе ассоциации и защите права на организацию [Электронный ресурс] / Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/1900855>. – Дата доступа : 01.12.2020.
4. Конвенция Международной организации труда о содействии коллективным переговорам [Электронный ресурс] / Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/901879565>. – Дата доступа : 01.12.2020.
5. Конвенция Международной организации труда относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров [Электронный ресурс] / Режим доступа : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_121089/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121089/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/). – Дата доступа : 01.12.2020.

*С.А. Минич*

Академия управления при Президенте Республики Беларусь (Минск)

### ПОНЯТИЕ ДОГОВОРА О СОЗДАНИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРЕМЕННЫХ НАУЧНЫХ КОЛЛЕКТИВОВ И ЕГО МЕСТО В СИСТЕМЕ ПРАВА

Обеспечению проведения целенаправленного результативного научного поиска способствует использование коллективных форм организации научной деятельности, одной из которых является временный научный коллектив (далее – ВНК). Целесообразность применения временных научных формирований очевидна, поскольку научная задача отождествляется с коллективом, который объединив усилия специалистов различных областей, создается специально для ее решения.

В национальном законодательстве Республики Беларусь, в отличие от иных стран-участниц СНГ, ВНК входит в число субъектов научной деятельности, о чем указано в ст. 7 Закона Республики Беларусь «О научной деятельности» (далее – Закон о научной деятельности) [4].

Понятие ВНК закреплено в ст. 1 Закона о научной деятельности: «Временный научный коллектив – добровольное объединение физических лиц без образования юридического лица, создаваемое в целях осуществления научной деятельности в порядке и на условиях, определяемых законодательством и договором» [4].