

МУЗЫЧУК А.М. КАДРОВАЯ РАБОТА В СИСТЕМЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ УВД: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ. Рассмотрены проблемные вопросы кадровой работы как одного из направлений работы с персоналом УВД, в связи с чем предложены мероприятия по усовершенствованию подготовки кадров для УВД, и по улучшению материально-технического и социального обеспечения работников УВД, приведены предложения по усовершенствованию теоретических и правовых основ в сфере работы с персоналом в целом и кадровой работе в УВД, в частности

MUZYCHUK A.M. PERSONNEL WORK In SYSTEM of WORK With PERSONNEL Department of Internal Affairs: the MODERN CONDITION And PROSPECTS of DEVELOPMENT. Problem questions of personnel work as one of directions of work with the personnel of the Department of Internal Affairs in this connection actions for improvement of a professional training for the Department of Internal Affairs and on improvement material are offered and social security of workers of the Department of Internal Affairs are considered, offers on improvement of theoretical and legal bases in sphere of work with the personnel as a whole and personnel work in the Department of Internal Affairs in particular are given

УДК 349.22

В. О. ПОКРИШКА

Харківський національний університет внутрішніх справ

ВЗАЄМОДІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ ТА РОБОТОДАВЦІВ: ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ

З огляду на певну дискусійність терміну „колективні трудові правовідносини” та багатозначність терміну „соціальне партнерство”, пропонується як альтернатива термін „взаємодія організацій працівників та роботодавців”

Надійшла до редколегії 07.02.2008

Національне трудове законодавство визначає, що трудові відносини виникають за взаємною згодою сторін. І як правильно зазначав В.І.Прокопенко трудовий договір, за допомогою якого оформлюються трудові відносини, одночасно є і регулятором цих відносин, оскільки договором визначаються умови застосування праці, взаємні права і обов'язки [1, с. 48].

Слід зазначити, що не тільки трудовий договір є регулятором відносин, які охоплюються сферою дії трудового права, і не тільки він укладається за взаємної згоди сторін. Мова йде про колективні договори та колективні угоди. Сторонами цих документів є трудові колективи, профспілки (їхні об'єднання) інші представники працівників з одного боку і роботодавці, організації роботодавців (їхні об'єднання) з іншого, Тобто іншими словами з одного боку – це представники праці, а з іншого – капіталу. Ні для кого не є секретом те, що інтереси найманої праці та капіталу є різними. В той же час вони не можуть одна без іншої.

Досвід промислово розвинутих країн свідчить про необхідність співробітництва найманих працівників і роботодавців через розвиток системи найманої праці з надійним соціальним страхуванням, охороною

здоров'я, гарантіями зайнятості. Це потребує удосконалення відносин власності і зближення інтересів капіталіста і найманого працівника на основі взаємної вигоди.

Вітчизняна і світова практика показує, що є два способи формування соціально-трудових відносин і вирішення трудових конфліктів – насильницький і мирний. Соціальне партнерство являє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями і працівниками, при яких у рамках соціального миру забезпечується узгодження їх найважливіших соціально-трудових інтересів. Як зазначає Н. І. Єсінова в реальному житті соціальне партнерство виступає як альтернатива всякій диктатурі класу або особистості і є цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях [2, с. 102].

За точкою зору П.Д. Пилипенка одним із найефективніших чинників врегулювання соціальних суперечностей вважається соціальне партнерство. Воно є новим інститутом для трудового права України, що складається з норм, спрямованих на регулювання системи відносин між роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями та найманими працівниками, профспілковими організаціями і їх об'єднаннями й органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, що вини-

кають у процесі співробітництва, пошуку компромісів і підготовки ними узгоджених рішень з питань соціально-трудових відносин [3, с. 28]..

Тобто як можна побачити мова йде саме про взаємодію найманих працівників та роботодавців як особливий засіб досягнення взаємної згоди та соціального миру в трудових правовідносинах та правовідносинах тісно пов'язаних з ними. Взагалі ж взаємодія – це філософська категорія, що відображає процеси впливу різних об'єктів один на одного, взаємозв'язки між різними об'єктами, характеристику форм людської діяльності і пізнання, їх взаємну обумовленість, зміну стану, взаємовплив, а також породження одним об'єктом іншого. Так, взаємодія являє собою вид безпосереднього чи опосередкованого, зовнішнього чи внутрішнього зв'язку. Взаємодія – це універсальна форма руху, становлення, розвитку процесу, визначає існування і структурну організацію будь-якої матеріальної системи [4, с.199; 5, с.135].

Взаємодія, чи організація взаємодії, як стверджує І.М. Жильский, – це не механічна, а цілісна сукупність, що має нову, не властиву окремим елементам якість, необхідну для досягнення загальної мети [6, с.16]. Найважливішою умовою встановлення реальної, а не фіктивної взаємодії виступає наявність спільного інтересу у кожного із суб'єктів взаємодії. Взаємодія неможлива без взаємного розуміння суті спільно розв'язуваних питань і згоди сторін із приводу предмета, процедур і результатів співробітництва. Слід особливо зазначити, що розуміння і згода сторін – учасників взаємодії, довіра між ними є необхідною умовою досягнення позитивних результатів [7, с. 46].

Різні науковці взаємодію організацій найманих працівників та роботодавців називають „соціальним партнерством», „колективними трудовими правовідносинами», „колективними правовідносинами в сфері праці». Такий широкий термінологічний ряд певним чином заплутує як науковця, так і практика. Отже вважаємо за необхідне дослідити чим керуються різні вчені застосовуючи такі різні терміни.

Слід одразу зазначити, що термін „колективні трудові правовідносини» є доволі дис-

кусійний в трудовому праві. Так, теоретична конструкція „колективні трудові правовідносини» бере початок ще з роботи Л.Я.Гінзбурга „Соціалістичне трудове правовідношення» (1977р.) [8]. Подальший розвиток концепція колективного трудового правовідношення одержала у роботах С.О. Іванова, Р.З. Лівшиця і Ю.П. Орловського [9], [10], які обґрунтували існування в предметі трудового права трудового відношення в двох формах: індивідуального трудового відношення і колективного трудового відношення.

Доволі оригінальну ідею однорідності предмета галузі трудового права запропонував А.Р.Мацюк у 1984 році в монографії „Трудові правовідносини розвинутого соціалістичного суспільства». Відповідно до цієї ідеї предмет трудового права складає родова категорія – суспільно-трудове відношення, що включає два види трудових відносин: індивідуальне і колективне, кожне з яких містить елементарні конкретні трудові відносини по оплаті праці, дисципліні праці, участі працівників в управлінні тощо. Інші похідні від трудового суспільні відносини, сторонами яких є інші суб'єкти, або тільки одна зі сторін трудового відношення (наприклад, по працевлаштуванню, контролю, нагляду за дотриманням трудового законодавства), на думку А.Р.Мацюка, не входять у предмет трудового права, а включаються в сферу інших галузей, того ж адміністративного права [11, с. 76–77].

Серед сучасних українських вчених-трудоваків яскравими прихильниками ідеї колективних трудових правовідносин є Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна. Так, Г.І. Чанишева в своїй праці „Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання» вказує, що колективні трудові відносини є реальними і об'єктивно обумовленими. Якщо суб'єктами індивідуальних трудових відносин є роботодавець і найманий працівник, то суб'єктний склад колективних трудових відносин інший – це роботодавці, організації (об'єднання) роботодавців, трудові колективи, профспілки (їх об'єднання), профспілкові організації на підприємствах, в установах та організаціях, виборні органи профспілкових організацій,

інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи, органи соціального партнерства, примирні органи з вирішення трудових спорів, тобто йдеться про колективних суб'єктів. В основі колективних трудових відносин лежить колективний інтерес [12, с. 24–26].

В сучасній юридичній літературі зустрічаємо визначення колективних трудових відносин як відносин між представниками працівників і роботодавцем (роботодавцями), що складаються з приводу проведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод або внесення в них доповнень, змін, формування постійно діючих тристоронніх органів (комісій з регулювання соціально-трудових відносин), проведення консультацій з питань регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин, забезпечення гарантій трудових прав працівників і удосконалювання законодавства про працю, участь представників працівників в управлінні організацією, участь представників працівників і роботодавців у досудовому і позасудовому вирішенні трудових спорів (індивідуальна і колективних), участь в управлінні позабюджетними соціальними фондами [13, с. 16].

Як і у будь-якої ідеї, у ідеї колективних трудових правовідносин є противники. Так, ще у 1980 р. вийшла стаття „Проблеми загальної частини радянського трудового права» під авторством В.С. Андрєєва, О.С. Пашкова, О.В. Смирнова, В.І. Смолярчука, в якій вказувалося, що в реальному житті трудові відносини завжди виникають з приводу безпосереднього прикладання робочої сили до засобів виробництва, мають своїм предметом індивідуальну трудову діяльність робітників і службовців [14, с. 67].

Цю точку зору відстоюють Б.К. Бегичев, А.Д. Зайкін, які вказують, що колективні трудові відносини по своїй природі не є трудовими, оскільки не сполучені із застосуванням здатності до праці, носієм якого завжди є лише індивід (фізична особа). Тому колективні відносини – ні що інше, як похідні відносини по участі працівників в управлінні підприємством (організаційно-управлінські) [15, с. 9–16]. Відомий вітчизняний вчений О.І. Процевський також категорично заперечує існування колективних трудових право-

відносин. У своїй роботі він пише про те, що трудові правовідносини по своїй природі завжди індивідуальні. Жоден колектив від імені працівника не може вступити в такі відносини. Звідси, трудові правовідносини не можуть бути колективно-трудовими [16].

Вчені, які не погоджуються з ідеєю колективних трудових відносин, не відкидають наявності в межах предмета трудового права відносин, які мають колективний характер (наприклад, відносини, пов'язані з управлінням підприємством, виконанням колективного договору тощо). Так, В.С.Венедіктов, вказує, що трудове правовідношення завжди індивідуальне. Воно було, є і буде основою, фундаментом трудового права України і важливим об'єктом для наукового дослідження і правового регулювання. Разом з тим можна говорити про колективні правові відносини або відносини соціального партнерства, які відносяться до відносин, тісно пов'язаних з трудовими, і мають похідний характер [17, с. 20]. В.І. Прокопенко вказує, що в рамках трудових відносин працівник вступає у відносини з іншими працівниками, які працюють поряд. Створюються трудові колективи, трудящі об'єднуються в професійні спілки, що в інтересах працюючих вступають у відносини з власниками підприємств, установ, організацій або уповноваженими ними органами. Виникають колективні правові відносини, які є похідними від трудових відносин. Такі відносини створюються за участю робітників і службовців в управлінні виробництвом, при встановленні умов праці, застосуванні цих умов і законодавства про працю [1, с. 18].

Стосовно поняття „соціальне партнерство» в літературі можна зустріти наступні точки зору. Так, Б.М. Генкін вказував, що соціальне партнерство – це ідеологія, форми і методи узгодження партнерів соціальних груп для забезпечення їх конструктивної взаємодії [18, с. 332]. За точкою зору О.В.Смирнова, соціальне партнерство – це система взаємовідносин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодав-

ців з питань регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин [19, с.140]. В.А. Міхєєв характеризує соціальне партнерство як цивілізовану форму суспільних відносин у соціально-трудовій сфері, що забезпечує узгодження і захист інтересів працівників, роботодавців (підприємців), органів державної влади, місцевого самоврядування шляхом укладення договорів, угод і прагнення досягненню консенсусу, компромісу по найважливіших напрямках соціально-економічного і політичного розвитку [20, с. 23]. За точкою зору О.А. Грішнєвої соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками – з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудових відносин, які (взаємозв'язки) полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави [21, с. 238]. Г.І.Чанишева розглядає соціальне партнерство у широкому та вузькому розумінні. Так, за її точкою зору, у широкому розумінні соціальне партнерство у соціально-трудовій сфері являє собою систему взаємовідносин працівників і роботодавців через представницькі органи (організації) або через органи соціального партнерства відповідних рівнів за участю держави з метою досягнення соціального миру. У більш вузькому розумінні поняття соціального партнерства у сфері праці слід розглядати у трьох аспектах: 1) як один з основних принципів сучасного трудового права; 2) як систему колективних трудових відносин; 3) як правовий інститут [12, с. 374].

П.Д. Пилипенко пише: „Одним із найефективніших чинників врегулювання соціальних суперечностей вважається соціальне партнерство. Його можна визначити як систему відносин між роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями та найманими працівниками, профспілковими організаціями та їх об'єднаннями й органами виконавчої влади, що складаються у процесі спів-

робітництва, пошуку компромісів і підготовки ними узгоджених рішень з питань соціально-трудових відносин. Соціальне партнерство розглядають також як принцип трудового права, на основі якого здійснюється колективно-договірне регулювання» [22, с. 120]. В.С.Бердичевський, Д.Р.Акопов, Г.В. Сулейманова вказують, що соціальне партнерство включає як двосторонні відносини між представниками працівників і роботодавцем (роботодавцями, представниками роботодавців), так і тристоронню взаємодію за участю органів державної влади або органів місцевого самоврядування. Вчені зазначають, що при цьому участь органів державної влади й органів місцевого самоврядування в системі соціального партнерства пояснюється необхідністю враховувати інтереси суспільства в цілому, координувати розвиток колективно-договірного регулювання трудових відносин на різних рівнях, погоджувати державне і договірне регулювання [23, с. 65].

Відомий дослідник трудового права законних країн І.Я. Кисельов зазначає, що соціальне партнерство розглядається на Заході як соціологічне й етичне поняття й організаційний принцип, що включає співробітництво соціальних партнерів – сторін колективних трудових відносин. „Правові рамки соціального партнерства – вказує І.Я. Кисельов – це комплекс юридичних норм, що регулюють статус і права профспілок і організацій підприємств, їхнє співробітництво на підприємствах і поза ними; колективні договори, особливо в тій їхній частині, у якій вони сприяють пом'якшенню трудових конфліктів (обов'язок соціального миру в період дії договору); вирішення колективних трудових спорів у першу чергу шляхом переговорів і досягнення взаємоприйнятих компромісів на основі двостороннього і тристороннього співробітництва (біпартізма і трипартізма) [24, с. 162].

Н.І. Єсінова вказує, що в сучасному світі соціальне партнерство – один з найважливіших аспектів організації соціального ринкового господарства й один з істотних аспектів партнерства між людьми в процесі виробництва і громадського життя. Ідеологія соціального партнерства полягає в тому, що соціальні конфлікти між обома сторонами вирішуються не через протистояння різнохарак-

терних соціальних груп, а встановленням соціального миру, не через „конфліктне суперництво», а „конфліктним співробітництвом». Соціальне партнерство передбачає рішення соціальних конфліктів не революційним шляхом, а шляхом мирних переговорів і взаємних поступок [2, с. 103]. За точкою зору Н.В. Іванчук, важливою умовою налагодження партнерських, демократичних взаємин у відносинах громадянського суспільства і правової держави, особи і соціальної правової держави є соціальне партнерство. Партнерство, продовжує Н.В. Іванчук, є найбільш дійовим демократичним інструментом для забезпечення в демократичному суспільстві взаєморозуміння та толерантності, подолання конфліктів і напруження в суспільстві шляхом створення нового, демократичного формату стосунків між громадянським суспільством та правовою державою, особою і державою: не патерналістський, а партнерський, що відповідає стандартам європейської демократії [25, с. 94].

Як можна побачити, одні науковці зводять соціальне партнерство до регулювання трудової сфери, інші ж до предмету соціального партнерства відносять весь спектр питань соціально-економічного і політичного розвитку суспільства, тим самим поширюючи дію даного феномена далеко за рамки однієї лише трудової сфери.

Як з першою, так і з другою точкою зору слід погодитися, адже концепція соціального партнерства вперше затвердилася в науковій літературі, політичній риториці і законодавчій практиці ряду європейських держав (Нідерланди, Австрія, Німеччина, Швеція) у 70-ті роки ХХ ст., як результат багаторічного пошуку ефективних форм регулювання саме соціально-трудових відносин. Зокрема, експерти Міжнародної організації праці визначають суть соціального партнерства як механізм, за допомогою якого підприємці, представники трудящих і уряди розробляють комплекс погоджених і багатобічних питань

для вирішення всіх найважливіших питань економічної і соціальної політики в національному масштабі шляхом пошуку компромісів [26, с. 112].

В той же час слід констатувати, що сьогодні соціальне партнерство, переступивши рамки трудової сфери, упевнено вбудовується в тканину відносин самих різних соціальних суб'єктів, груп, спільнот. Усе частіше соціальне партнерство виступає як інструмент стратегічного планування, комплексного розвитку територіальних утворень, граючи важливу, часом визначальну роль у прийнятті управлінських рішень. Соціальне партнерство грає усе більшу роль у забезпеченні політичної стабільності, формуванні нових цивілізованих людських відносин, визначає тенденції світового суспільного розвитку.

Таким чином, якщо говорити про поняття „соціальне партнерство», то сьогодні його слід розглядати в широкому та вузькому розумінні. Так, в широкому розумінні соціальне партнерство – це суспільний договір між соціальними групами про забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження інтересів сторін в політичній, економічній, соціальній та культурній сфері. У вузькому розумінні – це узгодження інтересів праці та капіталу в трудових правовідносинах та правовідносинах тісно пов'язаних з трудовими шляхом конструктивної взаємодії.

Отже, з огляду на певну дискусійність терміну „колективні трудові правовідносини» та багатозначність терміну „соціальне партнерство», пропонуємо як альтернативу термін „взаємодія організацій працівників та роботодавців», який, на наш погляд, позбавлений двоякого тлумачення. Так, під взаємодією організацій працівників та роботодавців слід розуміти засновану на законі колективну діяльність працівників та роботодавців, яка спрямована на узгодження інтересів праці та капіталу.

Література:

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма „Консум», 1998. – 480 с.
2. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – К.: Кондор. 2003. – 464 с.
3. Пилипенко П.Д. Проблеми регулювання соціального партнерства у проекті трудового кодексу України // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи. – Харків: Видавництво Національного університету внутрішніх справ, 2004. – С.28–30.

4. Большой энциклопедический словарь / Под ред. А.М. Прохорова. – 2-е изд. – М.: Научное издательство «Большая Российская энциклопедия»; Санкт-Петербург: «Норинт», 1998. – С. 1456.
5. Современный философский словарь / Под общей редакцией В.Е. Кемерова, 2 изд. – Лондон. Франкфурт-на-Майне, Париж, Люксембург, Москва, Минск: «Ланпринт», 1998. – 1064 с.
6. Жильский И.Н. Правовые и организационные основы взаимодействия органов внутренних дел с внутренними войсками в охране общественного порядка. Дис...канд.юрид.наук. – СПб., 1995.
7. Бондар Г. Ю. Правове забезпечення взаємодії слідчих правоохоронних відомств у кримінальному судочинстві України. Дис...канд.юрид.наук. – Харків, 2004. – 230с.
8. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Паука, 1977. – С.159.
9. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М., 1978.
10. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Конституция СССР и вопросы трудового права //Советское государство и право. – 1978. – №4. – С.14–18;
- 11.Мащок А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. – К.: Наукова думка, 1984. – 280 с.
12. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання. Дис...докт. юрид. наук. – Харків, 2002. – 419с.
13. Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации // Хозяйство и право. – 2002. – №4. – С.14–19.
14. Андреев В.С., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смолярчук В.И. Проблемы общей части советского трудового права //Правоведение. – 1980. – №2. – С.67.
15. Советское трудовое право / Б.К. Бегичев, А.Д. Зайкин. – М., 1985.
16. Процевський О.І. Про предмет трудового права України. – Право України. 2001. – №12.
17. Венедиктов В.С. Актуальні проблеми реформування трудового законодавства //Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи. – Х., 2004. – С.14–22.
18. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА–ИНФРА • М, 2000. – 412 с.
19. Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В. Смирнова –М.: Проспект, 2003. –528 с.
20. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика. Учеб. для вузов. – М: Экзамен, 2001.
21. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
22. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів/ Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак В.Я. та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім „Ін Юре», 2003. – 536 с.
23. Бердычевский В.С., Аюпов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право: Учебное пособие / Отв. ред. В.С. Бердычевский. – Ростов н/Д: Феникс, 2002. – 512 с.
24. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для К 44 вузов. – М • Издательская группа НОРМА–ИНФРА • М, 1998. – 263 с.
25. Іванчук, Н.В. Соціальне партнерство як новий тип суспільного діалогу в умовах демократизації українського суспільства // Науковий вісник Київського національного університету внутрішніх справ. – 2006. – № 4. – С.93–100.
26. Політологія. Словарь. – Екатеринбург. 1998.

УДК 349. 22

А. С. КОЛОТІК

Харківський національний університет внутрішніх справ

ПРАВО НА ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СУЧАСНІЙ ДЕРЖАВІ

Приділена увага законотворчій та правозастосовчій практиці та розвідкам вітчизняної юридичної науки з проблем дотримання соціально-економічних прав людини, зокрема, права на соціальне забезпечення, складовим якого є право на пенсійне забезпечення.

Надійшла до редколегії 08.04.2008

Становлення ринкової економіки, зміни в політичному житті суспільства, посилення процесів розшарування суспільства на багатих та бідних обумовили підвищена уваги як законотворчої та правозастосовчої практики, так і вітчизняної юридичної науки до проблем дотримання соціально-економічних прав людини, зокрема, права на соціальне забезпечення, складовим якого є право на пенсійне забезпечення.

Слід зазначити, що людство здавна перемалося проблемами забезпечення засобами до існування осіб, які з тих або інших при-

чин втратили можливість заробляти кошти власними силами. Однак раніше це стосувалося лише окремих категорій населення (наприклад, римським легіонерам для забезпечення старості передавали у володіння захоплені під час битв землі, рабів тощо).

Поява пенсійного забезпечення, яке стало прообразом сучасних пенсійних систем світу пов'язано з ім'ям канцлера Німеччини О. Бисмарка. Так, уряд, який очолював цей державний діяч, увів обов'язкову систему страхування для працівників промисловості. Ця система включала забезпечення через