

ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ И ПРАКТИКИ: ДОСТИЖЕНИЯ, ИННОВАЦИИ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Сборник научных трудов



Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Барановичский государственный университет»
Факультет экономики и права
Кафедра государственного управления и уголовно-правовых дисциплин

ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ И ПРАКТИКИ: ДОСТИЖЕНИЯ, ИННОВАЦИИ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Сборник научных трудов

Под научной редакцией кандидата юридических наук,
доцента М. В. Андрияшко

Барановичи
БарГУ
2015

© БарГУ, 2015

ISBN 978-985-498-678-4

УДК 340(082)
ББК 67я431

Редакционная коллегия:

М. В. Андрияшко (гл. ред.), А. Н. Русак (отв. ред.), А. А. Вишневецкий, В. В. Манкевич, И. П. Манкевич

Рецензенты:

В. С. Каменков, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой финансового права и правового регулирования хозяйственной деятельности Белорусского государственного университета, Минск;
О. В. Шелков, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского и хозяйственного права Академии управления при Президенте Республики Беларусь, Минск

Интеграция науки и практики: достижения, инновации, перспективы : сб. науч. трудов / М-во образования Респ. Беларусь, учреждение образования «Барановичский государственный университет» ; редкол.: М. В. Андрияшко (гл. ред.), А. Н. Русак (отв. ред.) [и др.]. — Барановичи : БарГУ, 2015. — 1 электрон. опт. диск (CD-R) ; 12 × 12 см + рук. пользователя (7 с.). — (Электронная книга).

ISBN 978-985-498-678-4

В сборнике рассматриваются международно-правовые аспекты интеграции правового знания и правоприменения. Проанализированы конституционные основы интеграции правового знания и правоприменения, а также достижения, инновации и перспективы развития гражданско-правовых, трудовых, социальных и финансово-правовых отношений; определены проблемы и перспективы интеграции правового знания и правоприменения в хозяйственно-правовой сфере; освещены вопросы интеграции правового знания и правоприменения в сфере защиты прав участников семейных и жилищных правоотношений.

Адресуется специалистам органов государственного управления, обучающимся (студентам, магистрантам, аспирантам), преподавателям учреждений высшего образования.

Для обеспечения функциональности издания необходимо установить Adobe Acrobat Reader.

УДК 340(082)
ББК 67я431

Текстовое электронное издание

Системные требования:

IBM PC 486 (рекомендовано Pentium и выше); Windows XP и выше или Linux; Adobe Acrobat Reader;
ОЗУ 256 Мб; видеокарта и монитор (1024×768); мышь; дисковод CD-ROM.

Регистрационное свидетельство № 2101505380 от 21.07.2015 г.

© БарГУ, 2015

«« 2 – производственно-технические сведения

- Использованное ПО: Windows XP, Microsoft Office Word 2010;
- техническая подготовка: Adobe Acrobat XI Pro;
- ответственный за выпуск Е. Г. Хохол, технический редактор Е. П. Юзефович, компьютерный набор и вёрстка С. М. Глушак, корректор С. А. Березнюк;
- 4 Мб;
- 1 электронный оптический диск (CD-R), slim-box, обложка первичной упаковки, руководство пользователя;
- подписано к использованию 21.07.2015;
- тираж 33 экз.;
- юридическое лицо, осуществившее запись на материальный носитель: учреждение образования «Барановичский государственный университет», 225404, г. Барановичи, ул. Войкова, 21. Тел.: 8 (0163) 45 46 28. E-mail: rio@barsu.by .

В начало

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Предисловие</i>	4
--------------------------	---

КОНСТИТУЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ИНТЕГРАЦИИ ПРАВОВОГО ЗНАНИЯ И ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

Жучко В. И., Кипель А. Г. Соотношение конституционной обязанности участвовать в финансировании государственных расходов с реализацией права на труд в Республике Беларусь	7
Сергиеня Т. А. Проблема реализации конституционного права на труд в Республике Беларусь	10
Середа Е. Л. К вопросу о соотношении понятий «воды» и «водные объекты» в свете принятия нового Водного кодекса Республики Беларусь	14
Середа К. А. Полномочия государственных органов в области вынужденной миграции	18
Трафимчик И. В. Международно-правовые нормы, регламентирующие реализацию программ восстановительного правосудия по уголовным делам	23

ДОСТИЖЕНИЯ, ИННОВАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Данилова Н. Ф. Гарантии реализации права на защиту от незаконного вмешательства в личную жизнь	28
Кофанова Ю. А. Проблемы ответственности субъектов малого бизнеса в России	31
Крутько Р. В. Общественные и религиозные организации: необходимость формального разделения ...	36
Куницкая О. М. Договор о государственно-частном партнёрстве в системе инвестиционных договоров с участием государства	39
Прокуда О. Ю. Проблемы правового регулирования срока для принятия наследства и отказа от него ...	45

ИНТЕГРАЦИЯ ПРАВОВОГО ЗНАНИЯ И ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ УЧАСТНИКОВ СЕМЕЙНЫХ И ЖИЛИЩНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Андрияшко М. В. Суррогатное материнство в аспекте демографической безопасности Республики Беларусь: проблемы этики, теории и правоприменения	49
Иванова Н. А., Сатина Э. А. Особенности правового регулирования заключения, изменения и расторжения брачного договора по российскому законодательству	52
Новикова Л. С. Достижение гендерного равенства в рамках реализации целей развития тысячелетия	58
Ромейко И. А. Законодательство об алиментных обязательствах: вопросы правоприменения и перспективы развития в Республике Беларусь	62
Рутман-Шиндина Е. Я. Ювенальное законодательство в Республике Беларусь: формирование и перспективы	66

ДОСТИЖЕНИЯ, ИННОВАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Дзик И. Р., Трафимчик И. В. Правовое регулирование труда несовершеннолетних спортсменов	72
Ковалёва Н. П. Реализация права на пенсионное обеспечение семьями, имеющими детей	76
Людвигевич О. Н. Правовое регулирование обжалования, снятия и погашения дисциплинарного взыскания	79
Середа В. В. К вопросу о перспективе развития накопительного уровня пенсионной системы Республики Беларусь	85
Середа В. В. Основные направления реформирования пенсионной системы Республики Казахстан	91

обычными для регламентации данного института. Однако проведенное исследование позволяет сделать вывод о необходимости дальнейшего совершенствования законодательства в обозначенной области.

© Ковалёва Н. П., 2015

Список цитированных источников

1. О пенсионном обеспечении : Закон Республики Беларусь, 17 апр.1992 г., № 1596–XII ; в ред. Закона Респ. Беларусь, 14 июля 2014 г. // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь. 2015. 2/2219.
2. О страховых пенсиях : Федеральный закон, 28 дек. 2013 г. № 400-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6965.
3. Кодекс Республики Беларусь о браке и семье, 9 июля 1999 г. (в ред. 7 янв. 2012 г., 12 дек. 2013 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 1999. № 55. 2/53.
4. Там же. Ст. 132.
5. О государственных наградах Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 18 мая 2004 г. № 288-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2004. № 88. 2/1037.
6. О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан : Закон Респ. Казахстан, 21 июня 2013 г. № 105-V // Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2013. № 10—11. Ст. 55.
7. О государственных пенсиях : Закон Латв. Респ., 23 нояб.1995 г. (в ред. 24 апр. 2008 г.) // Ведомости Сейма и Кабинета министров Латвийской Республики. 1996. № 1. Ст. 24.
8. О государственном пенсионном страховании [Электронный ресурс] : Закон Эстонии, 20 дек. 2001 г. (в ред.10 марта 2009 г.). URL: <http://rup.ee/rus/pdf/zakoninarusskom/15.pdf> (дата обращения: 18.02.2015).
9. О пенсионном обеспечении : Закон Республики Беларусь... Ст. 20.
10. О страховых пенсиях : Федеральный закон... Ст. 6965.
11. О государственном пенсионном страховании [Электронный ресурс] : Закон Эстонии, 20 дек. 2001 г. (в ред.10 марта 2009 г.).
12. Кодекс Республики Беларусь об образовании, 13 янв. 2011 г. № 243-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь, 2011. № 13. 2/1795.
13. О пенсионном обеспечении : Закон Республики Беларусь, 17 апр.1992 г., № 1596–XII ; в ред. Закона Респ. Беларусь, 14 июля 2014 г.
14. Кодекс Республики Беларусь о браке и семье, 9 июля 1999 г.
15. Там же. Ст. 142.
16. Там же. Ст. 152.

The article investigates the issues related to the implementation of citizens' rights to early retirement pensions. In this paper we investigate the application of differentiation in the legal regulation of preferential pensions of citizens of the Republic of Belarus with regard to marital status, highlight the right conditions for this type of pensions, as well as the necessity to improve legislation in the study area

Key words: mother of many children, social security, family, pension, disabled child.

УДК 349.225.6(476)

О. Н. Людвигевич

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОБЖАЛОВАНИЯ, СНЯТИЯ ИЛИ ПОГАШЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Статья содержит анализ норм Трудового кодекса Республики Беларусь, регулирующих порядок обжалования, снятия и погашения дисциплинарного взыскания. Вскрыты некоторые проблемы в правовом регулировании обозначенных вопросов и предложены пути их возможного разрешения.

В статье уделено особое внимание практике регулирования снятия дисциплинарного взыскания в некоторых зарубежных странах. Сделан вывод о возможности заимствования положительного зарубежного опыта.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, дисциплинарное взыскание, снятие, погашение.

Обжалование дисциплинарных взысканий регулируется статьёй 202 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК Республики Беларусь). В соответствии с частью первой названной статьи «дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном настоящим Кодексом» [1]. По нашему мнению, меры дисциплинарной ответственности включают в себя меры дисциплинарного взыскания и меры дисциплинарного воздействия (статья 198 ТК Республики Беларусь). Однако если порядок обжалования первых определён, то обжалование вторых остаётся за рамками правового регулирования.

В этой связи следует подчеркнуть, что судебной практике известны случаи обжалования мер дисциплинарного воздействия. Рассмотрение таких дел, как правило, вызывает у судов определённые сложности [2, с. 30], что свидетельствует о необходимости точного законодательного регулирования видов и порядка применения мер воздействия на нарушителей дисциплины труда.

Таким образом, необходимо установить в ТК Республики Беларусь точную процедуру их обжалования. Эта проблема может быть решена путём изложения названия и содержания части первой статьи 202 ТК Республики Беларусь в новой редакции: «Статья 202. Порядок обжалования мер дисциплинарной ответственности.

Меры дисциплинарной ответственности могут быть обжалованы в порядке, установленном настоящим Кодексом».

ТК Республики Беларусь называет два органа, рассматривающих трудовые споры, — это комиссия по трудовым спорам (далее — КТС) и суд (статья 233).

В соответствии со статьёй 236 ТК Республики Беларусь КТС, если она создана, является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда законодательством предусмотрен иной порядок рассмотрения. При этом в анализируемой статье, приводящей открытый перечень споров, которые рассматриваются КТС, споры о снятии дисциплинарного взыскания не называются [3]. В соответствии с пунктом 2 Постановления Пленума Верховного Суда № 2 споры о применении дисциплинарных взысканий также относятся к компетенции КТС. В связи с изложенным считаем целесообразным дополнить часть вторую статьи 236 ТК Республики Беларусь пунктом 9 «применение мер дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения)».

Взыскание в виде увольнения обжалуются непосредственно в суд (статья 241 ТК Республики Беларусь). Не оспаривая обоснованность существования КТС, поскольку это тема для самостоятельного исследования, полагаем, что наиболее эффективной является именно судебная защита прав работников.

Анализ судебной практики свидетельствует о том, что достаточно частыми являются нарушения нанимателем порядка применения мер дисциплинарного взыскания, применение за один дисциплинарный проступок нескольких дисциплинарных взысканий, незнакомление работника с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности, нарушение сроков привлечения к дисциплинарной ответственности, отсутствие дисциплинарного проступка либо его конкретизации и другие [4, с. 25].

Отсутствие основания дисциплинарной ответственности либо нарушение порядка применения её мер являются причинами отмены возложенных мер. Основаниями для отмены мер ответственности является и их несоответствие степени вины работника, тяжести дисциплинарного проступка, иным заслуживающим внимания обстоятельствам. При этом суд не вправе применить более мягкое дисциплинарное взыскание, поскольку исключительным правом их применения обладает только наниматель. Другое дело, что, в соответствии с частью третьей статьи 202 ТК Республики Беларусь, после отмены дисциплинарного взыскания наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные статьёй 200 ТК Республики Беларусь, в которые не включается период рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров [5].

Вопрос об обжаловании мер дисциплинарного взыскания имеет огромное практическое значение, что признаётся и зарубежной практикой применения норм законодательства о труде. Так, по законодательству о труде Аргентины работник вправе обжаловать предполагаемое дисциплинарное взыскание в течение 30 дней с момента уведомления работника о намерении применить соответствующие меры. По истечении указанного срока работник может быть фактически подвергнут мерам дисциплинарного взыскания [6].

В научной литературе высказано мнение о необходимости введения специализированных трудовых судов [7, с. 29]. В этой связи считаем, что в создании специализированных судов нет необходимости. В 2012 году в Беларуси была введена обязательная специализация по рассмотрению дел в многосоставных судах, что способствует качественному и эффективному правосудию, в том числе и при рассмотрении трудовых споров. С другой стороны, согласно статистическим данным, в 2013 году судами Республики Беларусь рассмотрено 6 669 трудовых споров, что составляет 3% от всех рассмотренных судами гражданских дел [8]. Подобная статистика свидетельствует об экономической нецелесообразности создания специальных судов по рассмотрению трудовых споров.

Помимо специализации судей положительное влияние на законность в сфере дисциплинарной ответственности работников оказывает рассмотрение таких споров на выездных заседаниях суда по месту нахождения нанимателя. Рассмотрение споров о привлечении к дисциплинарной ответственности на выездных судебных заседаниях позволит решить сразу несколько практических проблем: во-первых, будет сдерживать нанимателя от необдуманного привлечения работников к такой ответственности и применения чрезмерно жёстких мер ответственности к совершившим дисциплинарный проступок работникам; во-вторых, будет сдерживать работника от обращения в суд, если привлечение к ответственности обосновано (злоупотребление правом), и запускать механизм «наказания стыдом» перед коллегами по работе; в-третьих, будет способствовать экономии денежных средств и времени. Таким образом, судам следует активно использовать возможность рассмотрения споров о применении мер дисциплинарной ответственности на выездных заседаниях суда.

Прекращение дисциплинарной ответственности, равно как и прекращение отношения ответственности, связано со снятием или погашением дисциплинарного взыскания.

В этой связи следует отметить, что ещё одним бесспорным основанием прекращения дисциплинарной ответственности является увольнение работника. При увольнении погашение или снятие применённого дисциплинарного взыскания «объективно невозможно, так как работник уже не состоит в трудовых отношениях с нанимателем, подвергшим его такому взысканию» [9, с. 80].

Такая позиция подтверждается и выводами российских учёных. Так, Ю. А. Жукова, исследующая дисциплинарную ответственность как правовое средство обеспечения исполнения работником трудовых обязанностей, считает, что дисциплинарные взыскания, применённые работодателем, с которым работник прекратил трудовые отношения, не имеют правовых последствий. «Заключение трудового договора с “новым” работодателем является фактом, позволяющим считать работника не имеющим дисциплинарного взыскания» [10, с. 134—135].

Также Ю. А. Жукова полагает, что при реорганизации, «когда фактически трудовые отношения остались неизменными, ...работодатель может учитывать дисциплинарные взыскания, наложенные на работника “прежним” работодателем» [11].

Однако, ни ТК Республики Беларусь, ни Трудовой кодекс России не оперируют терминами «признание» или «непризнание» дисциплинарного взыскания. Представляется, что в случае реорганизации дисциплинарное взыскание имеет правовое значение и может быть в соответствии с законодательством о труде снято или погашено.

Аналогичное мнение может быть обосновано и по вопросу о продолжении отношения ответственности при переводе работника на другую постоянную работу. Как верно отмечает Ю. А. Жукова, поскольку субъектный состав трудового отношения остаётся неизменным при переводе на другую постоянную работу в той же организации, «работодателю предоставляется право самостоятельно решать, следует ли оставлять за работником дисциплинарные взыскания, наложенные за неисполнение других трудовых обязанностей» [12]. «При переводе на другую постоянную работу у одного и того же работодателя, последний по своему усмотрению в каждом конкретном случае, в зависимости от обстоятельств совершённого дисциплинарного проступка, может учитывать или не учитывать дисциплинарные взыскания, применённые по прежней работе» [13].

Итак, в целях восполнения пробела в правовом регулировании порядка обжалования мер дисциплинарного воздействия на нарушителей дисциплины труда, необходимо изложить название и часть первую статьи 202 ТК Республики Беларусь в новой редакции. Фактически в упомянутой статье речь должна идти не только о мерах дисциплинарного взыскания, но и о мерах дисциплинарного воздействия, которые в совокупности составляют меры дисциплинарной ответственности.

Детальный анализ статьи 203 ТК Республики Беларусь и практики её применения позволили сделать вывод о необходимости совершенствования упомянутой статьи путём расширения круга лиц, обладающих правом обращения к нанимателю с просьбой о снятии дисциплинарного взыскания; установления требования обоснованности досрочного снятия примененного дисциплинарного взыскания.

© Людвигевич О. Н., 2015

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс. Беларусь».
2. О практике рассмотрения судами споров о дисциплинарной ответственности работников (по материалам обзора) // Судовы веснік. 2012. № 3. С. 18—30.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс].
4. Кеник К. Систематическое неисполнение трудовых обязанностей как основание увольнения работника // Судовы веснік. 2011. № 2. С. 22—26.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс].
6. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones Ley 24.241. SEPTIEMBRE 23 DE 1993 [Electronic resource] // Lexadin — The world law guide. URL: <http://www.cnv.gov.ar/LeyesReg/Leyes/esp/LEY24241.htm> (access date: 14.01.2014).
7. Угрюмова Г. И. Правовое регулирование увольнения за нарушения трудовой дисциплины : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. 30 с.
8. Краткие статистические данные о деятельности общих судов по осуществлению правосудия в 2013 году [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал системы судов общей юрисдикции. URL: http://court.by/justice_RB/statistics/ (дата обращения: 25.02.2014).
9. Кривой В. И. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов : в 40 вып. / под ред. В. И. Кривого. Могилев. обл. укрупн. тип. 228 с. Вып. 17. Гл. 14. Дисциплинарная ответственность. Ст. 197—204
10. Жукова Ю. А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей : дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. 181 л.
11. Там же. Л. 136.
12. Там же. Л. 136—137.
13. Там же. Л. 137.
14. Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / НЦЗПИ ; БГУ. Минск : Белпринт, 2009. 400 с.
15. Там же. С. 282.
16. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]. Ст. 199.
17. Жукова Ю. А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей : дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005.
18. Там же. Л. 133.
19. Шишко Г. Б. Трудовая дисциплина : моногр. Минск : Молодёж. науч. о-во, 2000. 127 с.
20. Там же. С. 72.
21. Трудовой кодекс Литовской Республики [Электронный ресурс] : Закон Респ. Литвы, 4 июня 2002, № IX-926 // Seimas of the Republic of Lithuania. URL: http://www.lrs.lt/pls/inter3/docpaieska.showdoc_e?p_id=191770 (дата обращения: 10.02.2015).
22. Трудовой кодекс Туркменистана [Электронный ресурс] : Закон Респ. Туркменистан, 18 апр. 2009 г., № 30-IV // Законодательство стран СНГ. URL: <http://base.spininform.ru> (дата обращения: 10.02.2015).
23. Кривой В. И. Указ. соч. С. 82.
24. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]. Ст. 203.

25. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Закон Рос. Федерации, 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Article contains the analysis of norms of the Labour code of the Republic of Belarus, regulating an order of the appeal, removal and summary punishment repayment. Some problems in legal regulation of the designated questions are opened and ways of their possible permission are offered.

In article given particular attention is to practice of regulation of removal of summary punishment in some foreign countries. The conclusion is drawn on possibility of loan of positive foreign experience.

Key words: disciplinary responsibility, minor offence, summary punishment, removal, repayment.

УДК 349.3

В. В. Серeda

К ВОПРОСУ О ПЕРСПЕКТИВЕ РАЗВИТИЯ НАКОПИТЕЛЬНОГО УРОВНЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В соответствии с Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года стратегической задачей совершенствования пенсионной системы является создание многоуровневой пенсионной системы, сочетающей программы обязательного и дополнительного (добровольного) пенсионного страхования, распределительных и накопительных механизмов финансирования.

Ключевые слова: пенсионное обеспечение, пенсия, распределительная пенсионная система, накопительная пенсионная система, страховые взносы.

Анализ пенсионных систем, сложившихся в мировой практике, позволяет выделить модели их формирования в соответствии с двумя основными способами финансирования.

Пенсионные системы строятся на принципе перераспределения (покрытие текущих расходов на выплату пенсий из текущих поступлений) или на принципе капитализации (создание специального фонда, обеспечивающего все пенсионные выплаты в настоящем и будущем).

Исторически первой появилась распределительная пенсионная система. Её классическим примером традиционно считают германскую модель пенсионного обеспечения.

Сущность распределительного механизма заключается в том, что финансирование выплат пенсий осуществляется за счёт уплачиваемых страховых взносов, в связи с этим финансовая нагрузка, связанная с выплатой пенсий, ложится на трудоспособных работающих граждан. За рубежом данный принцип обычно именуют “pay-as-you-go”, что дословно означает «плати, пока ходишь», т. е. «плати, пока работаешь» [1, с. 147].

Распределительную модель пенсионного обеспечения часто называют солидарной, так как основным принципом её функционирования является принцип солидарности поколений, который означает, что всё бремя пенсионного обеспечения старшего населения несёт на себе экономически активное население страны.

Солидарность поколений, с одной стороны, обеспечивает относительную простоту управления финансовыми резервами пенсионной системы, с другой — увеличивает зависимость данной модели от других социально-экономических факторов, главным образом, демографических [2, с. 151].

Согласно мнению Х. Т. Мелешко, к достоинствам распределительной модели пенсионного обеспечения относят следующие особенности: 1) возможность выплачивать пенсию незамедлительно, так как не требуется времени для накопления; 2) обеспечение более высокой социальной защищённости для лиц с невысокими доходами за счёт перераспределения средств от страховых взносов высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников; 3) надёжность системы, так как