

УДК 349.2

РЕФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ *Reforming Labor Legislation of the Belarus Republic: some problems*

Е. В. Мотина – доцент кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент (Республика Беларусь);

С. И. Восканян – студент 3 курса юридического факультета Белорусского государственного университета (Республика Беларусь)

E. V. Motina – assistant professor of civil procedure and labor law chair, candidate of law sciences, associate professor;

S. I. Voskanyan – a 3-d year student of the law faculty of the Belarusian State University

Аннотация. В статье рассматриваются некоторые направления реформирования трудового законодательства Республики Беларусь с учетом актуальной за рубежом политики *flexicurity*. Изучаются причины придания гибкости правовому регулированию прекращения трудового договора. Делается вывод о необходимости учета объективных критериев дифференциации при установлении особенностей правомочий отдельных категорий нанимателей при прекращении трудовых правоотношений.

Several directions of reforming the Belarusian labor legislation are considered in this article, taking into account so urgent politics of flexicurity. For that reason causes of giving flexibility to legal regulation of employment agreement termination are explored. The conclusion is made about the necessity of taking into account the objective criteria of differentiation by determining the specifics of separate employers' categories in the situation of labor relations termination.

Ключевые слова: трудовое законодательство, атипичная занятость, дифференциация и гибкость правового регулирования прекращения трудового договора.

Labor legislation, atypical employment, differentiation and flexibility of legal regulation of the labor agreement termination.

За последние 20–25 лет во многих странах, особенно в Западной Европе, произошли значительные изменения в развитии трудового законодательства и практики его применения¹. Перемены в экономике, глобализация, усиление конкуренции, технологический прогресс и некоторые другие причины привели к изменению подходов к правовому регулированию отношений в сфере на-

емного труда². На смену типичным трудовым отношениям, построенным в первую очередь на трудовом договоре на неопределенный срок, пришли так называемые атипичные отношения. В научной литературе подобные отношения определяются как отношения, отличные от традиционных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре³. Рост числа атипичных форм

¹ См.: Варшавская Е. Flexicurity // Человек и труд. 2007. № 10. С. 26.

² См.: Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров : дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. С. 14–21.

³ См., напр.: *Atypical work* / Eurofond. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/ATYPICALWORK.htm> ; *Atypical employment in Japan and Germany* / Dr. Hartmut Seifert. URL: <http://www.jil.go.jp/profile/documents/Seifert.pdf>

трудовых отношений повлек за собой повышение их гибкости, несмотря на менее защищенное положение работника по сравнению со стандартными трудовыми отношениями. Подобная ситуация вызвала необходимость сочетания гибкости и защищенности, что обусловило возникновение политики flexicurity⁴.

Можно утверждать, что в Республике Беларусь политика flexicurity нашла отражение в Директиве Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь»⁵ и последовавших за ней других нормативных правовых актах. В п. 7 Директивы № 4 предписывалось исключить излишнее регулирование рынка труда.

В настоящее время в Республике Беларусь подготовлен проект закона о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс (далее – ТК)⁶. Обратим внимание на одно из положений проекта, а именно выделение нанимателей – субъектов малого предпринимательства и организаций, со дня государственной регистрации которых прошло не более двух лет, в качестве основания дифференциации. Предлагается дополнить ст. 42 «Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя» нормой, позволяющей индивидуальным предпринимателям, микроорганизациям, а также организациям, со дня государственной регистрации которых прошло не более двух лет (кроме созданных в порядке реорганизации), расторгать бессрочный трудовой договор даже при отсутствии оснований, предусмотренных указанной статьей ТК. Схожее суждение содержится в п. 117 постановления Совета Министров Республики Беларусь и Национального Банка Республики Беларусь от 28 февраля 2011 г. № 251/6 «Об утверждении мероприятий по реализации положений Директивы Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4»⁷, в котором предлагается допустить возможность за-

ключения срочных трудовых договоров без учета характера предстоящей работы у индивидуальных предпринимателей и в организациях в течение первых двух лет с момента регистрации.

Предположим, что появление таких новелл, по мнению разработчиков проекта, обусловлено необходимостью придать большую гибкость правовому регулированию прекращения трудового договора. Однако, на наш взгляд, предлагаемые нормы имеют существенные недостатки. Прежде всего, обратим внимание на целесообразность их принятия. По официальной статистике, в Республике Беларусь около 90 % занятого населения работают по трудовым контрактам, которые имеют обширный перечень дополнительных оснований прекращения трудовых отношений, а также не предусматривают права работника на их прекращение по собственному желанию. Подобные отношения в Беларуси практикуются значительной частью нанимателей, что позволяет говорить об отсутствии необходимости изменения правового регулирования бессрочных трудовых договоров.

Интересно отметить, что в качестве индикаторов гибкости правового регулирования труда используются так называемые индикаторы защиты занятости, разработанные Организацией экономического сотрудничества и развития⁸. Одним из основных индикаторов является возможность заключения срочных трудовых договоров по отношению к типам выполняемой работы и их продолжительности. Здесь также оценивается регулирование равенства прав и обязанностей постоянных и временных работников в области заработной платы и других условий труда, а также возможность последних получить постоянную работу. Полагаем, что белорусское трудовое законодательство в этой части фактически можно оценить как максимально гибкое.

Охарактеризуем причины выбора видов организаций нанимателей. В предлагаемой новел-

⁴ На русский язык этот термин переводят: 1) как «гибконадежность». См.: Лушникова М. В. Очерки теории трудового права. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006. С. 644; 2) «гибкобильность». См.: Лютов Н. Л. Гибкость трудового законодательства и инновационная экономика // Трудовое право. 2010. № 5. С. 24; 3) «гибкозащищенность». См.: Томашевский К. Л. Понятие трудовоправовой политики flexicurity и ее реализация в Республике Беларусь // Юстиция Беларуси. 2011. № 11. С. 52; Flexicurity and atypical employment in Denmark/ Thomas Bredgaard, Flemming Larsen, Per Kongshoj Madsen Stine Rasmussen. URL: http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/2009-1-Kongshoej_m-fl.pdf

⁵ Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

⁶ См.: Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

⁸ См.: OECD indicators on Employment Protection, 2008. URL: http://www.oecd.org/document/11/0,3343,en_2649_33927_42695243_1_1_1,00.html

ле указаны индивидуальные предприниматели, микроорганизации (т. е. наниматели–субъекты малого предпринимательства) и организации, со дня государственной регистрации которых прошло не более двух лет (кроме созданных в порядке реорганизации).

Известно, что основанием дифференциации правового регулирования трудовых отношений служит наличие объективно обусловленных устойчивых различий, препятствующих использованию полностью или частично общих норм и требующих установления определенных условий⁹. Дифференциацию по правовому статусу нанимателя можно отнести к устоявшимся в науке основаниям. Дискуссионным является только характеристика этого основания: объективное¹⁰ оно (т. е. не зависящее от личности работника, связанное преимущественно с производственной функцией трудового права) или субъективное¹¹ (субъектное) (т. е. связанное с особенностями субъекта трудового правоотношения). Для сравнения отметим, что в ч. 2 ст. 59 ТК РФ выделены организации – субъекты малого предпринимательства. Первого июля 2010 г. был принят Закон Республики Беларусь № 148-З «О поддержке малого и среднего предпринимательства»¹², который вступил в силу 14 февраля 2011 г. Согласно ст. 3 указанного Закона микроорганизации – это коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год до 15 человек включительно, малые организации – коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год от 16 до 100 человек включительно. Таким образом, к субъектам малого предпринимательства относятся индивидуальные предприниматели, микроорганизации, малые организации.

Наниматели–субъекты малого предпринимательства, очевидно, были выбраны ввиду наличия специфики данных субъектов, предопределяющей необходимость специального правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений с их участием. Однако особенности

правового регулирования могли бы проявляться в наличии у данных нанимателей права определять в трудовом договоре иной по сравнению с законодательством срок трудового контракта, в том числе продолжительностью менее одного года, и некоторые другие особенности.

Относительно последней категории нанимателей считаем, что каких-либо факторов дифференциации их правового положения нет. Круг данных субъектов необоснованно широк. Если указанные предложения сформулированы, чтобы позволить организациям сформировать штат, состоящий из квалифицированных работников, для дальнейшего стабильного функционирования, то для этой цели наниматели могут использовать имеющиеся механизмы (трудовые контракты, предварительное испытание, аттестация и др.).

Учитывая широкое распространение в Беларуси контрактной системы трудового найма, описанный подход свидетельствует о нарушении принципа равенства и запрета дискриминации. В науке трудового права сформулирован постулат, согласно которому необоснованная дифференциация суть дискриминации. Поэтому считаем необходимым отказаться от установления специальных норм для регламентации трудовых отношений с участием нанимателей – юридических лиц, со дня государственной регистрации которых прошло не более двух лет, ввиду отсутствия оснований такой дифференциации.

Таким образом, предлагаемые новеллы представляют собой не вариант усиления гибкости правового регулирования трудовых отношений, а возможность дальнейшего снижения правовых гарантий работников. Считаем, что для их введения нет ни научно обоснованных оснований, ни экономических предпосылок. В то же время полагаем, что требуется изменение уже имеющихся механизмов правового регулирования трудовых контрактов с учетом международных трудовых стандартов и основной задачи отрасли трудового права – установления и защиты взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

⁹ См.: *Снигирева И. О.* Понятие особенностей и дифференциации. Единство в особенном при регулировании трудовых отношений // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и соц. обеспечения : материалы пятой междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2009. С. 19.

¹⁰ См.: *Лушиников А. М.* Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда // Там же. С. 17.

¹¹ См.: *Штивельберг Ф. Б.* Основания и пределы дифференциации трудового права России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004. С. 15.

¹² Доступ из СПС «КонсультантПлюс».