

Учреждение Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный институт трудовых и социальных отношений»
Центр трудового права (www.ctp.mitso.by)

Реформирование трудового законодательства в условиях либерализации белорусской экономики

Доклад

*декана юридического факультета УО ФПБ МИТСО,
начальника Центра трудового права, профессора
кафедры частного права, кандидата юридических наук,
доцента*

Томашевского Кирилла Леонидовича

г. Минск (17 мая 2011 г.)

ВОПРОСЫ К ОБСУЖДЕНИЮ:

- § 1. Либерализация экономики и политика гибкости и защиты (flexicurity) в регулировании трудовых и связанных с ними отношений.**
- § 2. Планируемые изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь в 2011 году.**
- § 3. Возможные корректировки в Трудовой кодекс в свете Директивы Президента №4.**

Литература по теме:

- **Кривой В.И. Большая специфика малого бизнеса // Белорусы и рынок. – 2011. – №10. – С.15.**
- **Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты: материалы международной научной конференции, 12-14 мая 2011. – Вильнюс, 2011.**
- **Томашевский К.Л. Либерализация трудового законодательства в период экономического кризиса: нужна ли она Беларуси? // Юрист. – 2009. – №2. – С. 88-90; №3. – С.88-92.**
- **Он же. Новая реформа Трудового кодекса Республики Беларусь // Юрист. – 2010. – №12. – С.102-106; Юрист. – 2011. – №3. – С.87-90.**
- **Он же. Анализ мероприятий по реализации Директивы №4 в сфере трудового законодательства // Промышленно-торговое право. – 2011. – №5. – С.80-83.**
- **Чичина Е.В. Отдельные нестандартные формы занятости: правовой аспект. – Минск, 2004.**

§ 1. Либерализация экономики и политика гибкости и защиты (**flexicurity**) в регулировании трудовых и связанных с ними отношений

С конца XX - начала XXI века многие исследователи и практики (экономисты, юристы и политики) Европы заговорили о таком явлении как **flexicurity**.

Flexicurity = flexibility (гибкость) + security (защита).

Что же такое **flexicurity**?

Существует как минимум **три подхода к его определению:**

- 1) направление трудовой политики, направленное на обеспечение баланса защиты и гибкости в регулировании трудовых и связанных с ними отношений;
- 2) метод (инструменты и средства) правового регулирования тех же отношений в направлении их гибкости и одновременно защищенности работника;
- 3) принцип трудового права.

Представляются наиболее обоснованным первый подход.

Каковы положительные черты правильной (взвешенной) политики **flexicurity** в регламентации трудовых и связанных с ними отношений?

- Обеспечение оптимального баланса интересов нанимателей и работников при сохранении государственных минимальных стандартов труда;
- Перенос акцента в регулировании многих аспектов трудовых и связанных с ними отношений на локальный и индивидуально-договорной уровень;
- Облегчение ведения бизнеса за счет легальной возможности использования гибких форм занятости;
- Упрощение кадрового документооборота в сфере малого бизнеса;
- Создание при привлекательных условиях для работы иностранных инвесторов, в том числе по управлению бизнес-процессами в форме дистанционной работы;
- Возможность выведения из «теневой сферы» бизнеса со скрытыми трудовыми отношениями.

§ 2. Планируемые изменения и дополнения в Трудовой кодекс Беларуси в 2011 году

ИСТОРИЯ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА:

- с 2009 г. началась и в 2010 г. активно велась разработка проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений» **(практически без участия ученых-юристов!)**;
- в августе 2010 г. проект направлен из НЦЗПИ в Совет Министров Республики Беларусь;
- на декабрь 2010 г. было запланировано внесение его в Палату представителей;
- в 2011 г. ожидается рассмотрение данного проекта закона в Парламенте.

Планируемые изменения и дополнения в 2011 г.:

1. Юридическая терминология:

**корректировка легального определения
трудового договора (ст.1),**

**понятие «за счет собственных средств» в нормах
об отпусках и охране труда и др.**

2. Применение международных договоров в сфере труда (ст.8).

3. Расширение критериев запрещенной дискриминации (ст.14) за счет возраста и места жительства гражданина.

Планируемые изменения и дополнения в 2011 г.:

4. Ограничение совместной службы близких родственников (ст.27).

5. Изменение трудового договора:

а) уточнение общего правила ч.4 ст.19 ТК,

б) дополнение в ч.3 и 5 ст.30 ТК,

в) сужение оценочных понятий «существенные условия труда» (ст.32) и «производственная необходимость» (ст.33).

Планируемые изменения и дополнения в 2011 г.:

6. Прекращение трудового договора:

сокращение выплат работникам при расторжении ими контрактов по ст. 41 ТК;
корректировка дополнительного основания увольнения по п.5 ст.47 ТК;

7. Оплата труда, гарантии и компенсации:

отказ от выплаты межразрядной разницы,
легальное определение временного заместительства;
возможность установления периода (до 3-х рабочих дней) для выплаты зарплаты и др.

Планируемые изменения и дополнения в 2011 г.:

8. Трудовые и социальные отпуска:

Особое исчисление рабочего времени для дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, изменения в порядке отзыва работников из отпуска;

корректировки в исчислении отпуска по беременности и родам;

изменения по учебным отпускам;

9. Вводится новая глава 26-1, посвященная особенностям регулирования труда спортсменов и тренеров.

§ 3. Возможные корректировки в Трудовой кодекс в свете Директивы Президента №4

Действующая нормативная база:

- Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 (с 13 изменениями и дополнениями);
- Закон Республики Беларусь от 01.07.2010 г. №148-З «О поддержке малого и среднего предпринимательства», вступивший в силу с 14.02.2011 (не урегулировал особенностей трудовых отношений у этих субъектов);
- Директива Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь»

Директива Президента № 4 в п.7 предусмотрела программные положения:

- *расширить права нанимателей по установлению гибких условий оплаты труда работников, максимально учитывающих результативность вклада каждого работника и финансовые возможности субъектов предпринимательской деятельности;*
- *придать рекомендательный характер применению Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь.*

Данные положения отчасти уже реализованы с принятием Указа Президента Республики Беларусь «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» от 10.05.2011 №181 (вступает в силу 01.06.2011).

В ближайшее время ожидаются изменения и дополнения в Инструкцию о порядке определения тарифных ставок и должностных окладов работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей, утвержденную постановлением Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь от 26.04.2010 г. №60 и др. акты.

Директива Президента № 4 в п.7 предусмотрела еще и такое программное положение:

- ***расширить применение гибких форм занятости населения.***

Для выполнения данного положения Директивы №4 представляется необходимым разработать с участием ученых-юристов и с учетом зарубежного опыта Постановление Минтруда и соцзащиты по применению следующих **нестандартных форм занятости:**

- дистанционный труд (включая труд телеработников или компьютерных надомников);
- заемный труд (в форме аутстаффинга, аутсорсинга и др.);
- фриланс (труд свободных агентов по гражданско-правовым договорам);
- труд работников в организациях малого бизнеса;
- труд профессиональных спортсменов и тренеров.
- Параллельно может потребоваться внести изменения в Трудовой кодекс и ряд декретов и указов Президента.

**Мероприятия по реализации положений
Директивы №4, утвержденные
постановлением Совета Министров Республики
Беларусь и Национального банка Республики
Беларусь от 28.02.2011 №251/6 включили
ряд положений, по внесению изменений и
дополнений в Трудовой кодекс Республики
Беларусь:**

***1) установление особенностей регулирования
труда работников, работающих у
индивидуальных предпринимателей и в
микроорганизациях;***

**Авторский проект закона уже подготовлен д.ю.н.
Кривым В.И., но требует обсуждения и доработки.**

Примечание: микроорганизации – зарегистрированные в Республике Беларусь коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год до 15 человек включительно.

2) возможность заключения срочных трудовых договоров без учета характера предстоящей работы у индивидуальных предпринимателей и в организациях в течение первых двух лет с момента регистрации (за исключением созданных в порядке реорганизации);

Данная специальная норма будет эффективна при одновременном усилении гарантий прав работников, работающих по контрактам:

- **введение перечня категорий работников, с которыми допустимо заключение контракта (по аналогии со ст.59 ТК РФ);**
- **ограничение числа продлений контрактов при постоянном характере работы (максимум один-два раза) с последующим перерастанием их в бессрочные трудовые отношения.**

3) уточнение положений по организации труда надомных работников;

Требует концептуальной проработки новые положения главы 25 ТК, включая дополнение кодекса нормами о дистанционном труде и компьютерном надомничестве;

4) исключение регулирования из ТК отнесения затрат по выплатам работников в себестоимость;

Целесообразно разрешить нанимателям включение в затраты всех выплат работникам (оплата труда, гарантии и компенсации), за исключением случаев, определяемых законодательными актами.

5) возможность разделения отпуска на части по согласованию с нанимателем, выхода в неоплачиваемый отпуск.

Вопрос о выходе в неоплачиваемые отпуска нуждается во взвешенном решении, чтобы не допустить злоупотреблений со стороны нанимателей.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !