

Учреждение Федерации профсоюзов Беларуси  
«Международный институт трудовых и социальных отношений»  
Центр трудового права ([www.ctp.mitso.by](http://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 аутстафинга, 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 !**