

признания работника нетрудоспособным, подтвержденные заключением МРЭК); введено еще одно общее основание расторжения трудового договора по инициативе нанимателя — однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК); нанимателям предоставлено право заключения контрактов с любыми категориями работников с их согласия и др.

Таким образом, эволюция трудового законодательства Республики Беларусь свидетельствует о том, что Республика Беларусь, формируя новое трудовое право, пошла по пути его корректировки и переосмысления, не отвергая позитивных моментов прежнего трудового законодательства и осуществляя, по сути дела, синтез социальных и рыночных начал. Существенную роль в избрании указанного направления развития трудового законодательства играют подходы и позиции государства в отношении основных принципов реформирования экономики.

*О. В. Чесалина*

## **НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РОССИИ И БЕЛАРУСИ**

1 января 2000 г. вступил в силу Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее ТК). В России новый Трудовой кодекс пока не принят, но подготовлено несколько проектов Трудовых кодексов, которые активно обсуждаются на страницах газет и журналов учеными. В статье 31 Договора о создании союзного государства предусмотрена унификация трудового законодательства. С целью его совершенствования и унификации целесообразно сопоставить и проанализировать нормы действующего ТК Республики Беларусь и проекта ТК России (далее — проект ТК), внесенного Правительством Российской Федерации.

1. Нормы, регулирующие коллективные трудовые отношения объединены в один раздел: в Беларуси — Раздел IV ТК “Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений”, в России — Раздел III проекта ТК “Социальное партнерство”. Представляется удачным расположение норм внутри ТК Беларуси по главам и разделам: в раздел IV ТК включены нормы, касающиеся не только коллективно-договорного регулирования, но и порядка разрешения коллективных трудовых споров. В проекте ТК России указанные нормы помещены в отдельную главу XLVIII “Порядок разрешения коллективных трудовых споров”. К числу позитивных мо-

ментов проекта ТК относится то, что в раздел III включена глава “Органы по регулированию социально-трудовых отношений”. В Беларуси также созданы и действуют органы трехстороннего сотрудничества, однако в ТК нет норм о данных органах, хотя они выполняют важные функции в коллективно-договорном процессе (например, Национальный совет по трудовым и социальным вопросам разрабатывает проект Генерального соглашения). В унифицированном трудовом законодательстве следует учесть удачные законодательные решения ТК Республики Беларусь и проекта ТК Российской Федерации.

2. В ТК РБ и проекте ТК РФ закреплены не только основные права работников, но и нанимателей. К числу основных прав работников в ТК отнесено право на заключение коллективных договоров, соглашений; к числу основных прав нанимателей и в ТК и в проекте ТК РФ — право вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения. Данные положения противоречат принципу социального партнерства — равноправие сторон. Противоречит указанному принципу и то, что по проекту ТК РФ работники имеют право на ведение коллективных переговоров через своих представителей, а наниматели право заключать коллективные договоры и соглашения. Поскольку в соответствии со ст. 356 ТК (ст. 28 проекта ТК РФ) инициатором коллективных переговоров по заключению или изменению соглашения или коллективного договора может быть каждая сторона коллективных трудовых отношений (социального партнерства в России), правом вступать в коллективные переговоры должны обладать не только наниматели, но и работники.

3. В Беларуси и России допускается заключение коллективных договоров и соглашений на срок до 3-х лет, причем в проекте ТК РФ предусмотрена возможность продления действия коллективных договоров и соглашений на срок до 3-х лет. В проекте ТК РФ опущены нормы, которые содержатся в Законе РФ от 11.03.1992 г. “О коллективных договорах и соглашениях” в отношении действия коллективного договора в случае, если срок действия коллективного договора истек, а новый еще не заключен. Согласно Закону Российской Федерации от 11.03.1992 г. коллективный договор в такой ситуации действует до тех пор, пока стороны не заключат или не изменят, дополнят действующий. Поскольку трудовое право призвано защищать интересы не только работников, но и нанимателей и поскольку проект ТК РФ допускает возможность продления срока действия коллективного договора на срок до 3-х лет, целесообразно предусмотреть в проекте ТК, что в таком случае продлевается действие прежнего коллективного договора до заключения нового договора, но на срок не более 3-х лет.