

лики Беларусь “О порядке образования хозяйственными судами ликвидационных комиссий и их деятельности при ликвидации юридических лиц” от 28 октября 1998 г. № 4 дано разъяснение хозяйственным судам о том, что хозяйственный суд, признавший решение о ликвидации предприятия-банкрота, устанавливает порядок и сроки проведения ликвидации в этих целях, назначает ликвидационную комиссию и ее председателя. Председатель ликвидационной комиссии вправе по своему усмотрению привлекать на период деятельности ликвидационной комиссии лиц на конкретной (договорной) основе для осуществления различных функций и выполнения работ (заданий).

При ликвидации предприятия или другого субъекта хозяйствования банкрота с правом юридического лица, трудовые отношения работников с нанимателем прекращаются и с ними расторгается трудовой договор на условиях и основании п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

В соответствии с Законом Республики Беларусь “О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь “О профессиональных союзах” от 14 января 2000 г. № 371”, профсоюзы защищают трудовые права своих членов, принимают участие в разработке государственной политики занятости, вносят предложения по социальной защите лиц, высвобождаемых с предприятий, из учреждений, организаций, в соответствии с коллективным договором (соглашением) и законодательством Республики Беларусь.

Ликвидация или реорганизация предприятий и организаций осуществляется лишь при условии предварительного уведомления (не позднее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов граждан (ст. 10).

Думается, что при ликвидации предприятий-банкротов, необходимо в законодательстве о труде установить дополнительные гарантии несовершеннолетним, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет. Эти категории работников должны, на наш взгляд, трудоустраиваться к другому нанимателю.

А.П. Чичина

ОТРАСЛЕВОЙ ПОДХОД К РЕГУЛИРОВАНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Успешному обеспечению экономических реформ, проводимых в Республике Беларусь, во многом способствуют реформы действующей

щего законодательства о труде. Законодателем в последнее время предприняты попытки совершенствования регулирования трудовых отношений работников на отраслевом уровне. Именно такой подход наблюдается в Трудовом кодексе Республики Беларусь, введенном в действие с 1 января 2000 г. Это позволит, на наш взгляд, установить дополнительные гарантии работникам с учетом специфики их труда.

Трудовой кодекс отразил содержание трудового права как социально значимой отрасли права, поскольку являет собой внешнюю форму ее проявления. Он не повторяет КЗоТ 1972 г., так как за этот период существенно обновилась идеология и содержание трудового права. В нем отражены тенденции совершенствования трудовых отношений в рыночных условиях.

В Трудовом кодексе появилась глава 27 об особенностях правового регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий: лесной промышленности и лесного хозяйства (ст. 315), строительно-монтажных организаций (ст. 316), организаций сельского хозяйства (ст. 317), организаций связи и транспорта (ст. 318) и др. До принятия Трудового кодекса регулирование труда указанных работников осуществлялось специальными, чаще всего союзными, нормативными актами.

По нашему мнению, оценивать значение главы 27 Трудового кодекса можно по-разному. С одной стороны, положительным является то, что наличие таких норм в Трудовом кодексе создает определенные удобства для нанимателей и работников. Кроме того, в главу в дальнейшем можно включать нормы, связанные с особенностями регулирования труда других отраслей, пока не содержащиеся в Трудовом кодексе.

С другой стороны, из-за неполноты норм Трудового кодекса Республики Беларусь особенности правового регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий, указанных в главе 27, уже регулируются и будут неизбежно закрепляться в будущем в ведомственных нормативных актах.

Таким образом, в Трудовом кодексе сделан первый шаг к закреплению системы норм, отражающих отраслевой подход к регулированию трудовых отношений.

Такой подход нашел свое развитие в ходе выполнения нормативных предписаний Трудового кодекса, в частности статьи 468. Так, во исполнение указанной статьи Совет Министров Республики Беларусь своим Постановлением от 4 апреля 2000 г., № 455 "О делегировании полномочий Правительства Республики Беларусь на принятие (издание) нормативных правовых актов" уполномочил министерства и другие республиканские органы государственного управления, облисполкомы, Минский горисполком, Белорусский го-

сударственный университет на принятие (издание) нормативных правовых актов согласно Плану разработки новых и приведения действующих нормативных правовых актов Правительства Республики Беларусь, министерств, других республиканских органов государственного управления, объединений (учреждений), подчиненных Правительству Республики Беларусь, в соответствии с Трудовым кодексом.

Названный План, утвержденный распоряжением Премьер-министра Республики Беларусь от 1 февраля 2000 г. № 30р “О мерах по реализации статьи 468 Трудового кодекса Республики Беларусь”, предусматривает 58 норм (ст. 18, 19, 50, 52, 55, (ч. 2) 58, 62, 63, 67, 70, 74, 76, 80, 81, 82, (ч. 3) 95, (ч. 5) 95, 99, 102, 113, 114, 124, 152, 156, 157, 158, 159, 162, 175, 188, 195, 204, 222, 225, 227, 228, 230, 262, 265, 272, 281, 299, 304, 313, 315, 318, 319, 321, 327, 331, 340, 351, 405, 406, 417, 458, 463) Трудового кодекса Республики Беларусь, в соответствии с которыми министерства, другие республиканские органы управления, указанные в Плате, обязаны принять новый нормативный акт либо внести изменения или дополнения в действующий.

На сегодняшний день эта работа в республике успешно выполняется.

Полагаем, что принцип отраслевого подхода к регулированию трудовых отношений в Трудовом кодексе реализован далеко не полностью. В частности, на наш взгляд, остается без ответа вопрос о том, почему предпочтение было отдано отраслям и профессиям, указанным в главе 27, и почему выпали из правового поля другие, также имеющие значительные особенности регулирования труда работников отрасли и профессии, например артисты, шахтеры и др.

А.А. Греченков

О СРОКЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В НОВОМ ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Осуществление экономических реформ в Республике Беларусь и России неотделимо от формирования рынка рабочей силы, важнейшим регулятором которого выступает трудовое право. Главным институтом трудового права, его центральным понятием является трудовой договор. В новом Трудовом кодексе Республики Беларусь, по сравнению с ранее действовавшим КЗоТ РБ, трудовому договору отводится более значимое место. Вместе с тем, некоторые статьи Трудового кодекса (далее ТК) о трудовом договоре не имеют,