

Секция 3. РЕФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА С УЧЕТОМ ПЕРЕХОДА ЭКОНОМИКИ К РЫНОЧНЫМ ОТНОШЕНИЯМ

Н.И. Тарасевич

РЕФОРМИРОВАНИЕ ЭКОНОМИКИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Распад СССР и обретение Республикой Беларусь государственной независимости повлекли за собою структурную перестройку существовавшей экономической и политической системы, что не могло не отразиться на дальнейшем развитии национального законодательства, в том числе законодательства о труде.

Для успешного перехода от централизованно планируемой к рыночной экономике требуется создание условий для возможности первоначального накопления капитала, усиление правовых гарантий предпринимательской деятельности, расширение прерогатив собственников, содействие притоку в страну инвестиций.

Необходимостью учета указанных факторов в рамках реальной экономической ситуации в республике и было обусловлено дальнейшее развитие трудового законодательства Республики Беларусь и практики его применения. С одной стороны, трудовое законодательство Республики Беларусь сохранило значительное количество положений, существовавших еще в законодательстве СССР, в то время, как, с другой стороны, произошел отказ от ряда юридических норм и конструкций, не соответствующих общим принципам рыночной экономики, демократическим свободам и правам человека.

Первоначально адаптивное трудового законодательства Республики Беларусь к условиям переходного периода осуществлялось посредством внесения соответствующих изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь и иные нормативные правовые акты. Необходимость обновления трудового законодательства Республики Беларусь в 1992 – 1993 гг. была обусловлена, в первую очередь, потребностью в создании правовых конструкций, адекватных формирующимся производственным отношениям, а также наличием определенных противоречий между КЗоТ Республики Беларусь и принятыми в начале 90-х гг. законодательными ак-

тами в сфере хозяйственного оборота, в той или иной степени затрагивающими трудовые отношения (такими, как закон о собственности, закон об аренде, закон о предприятиях, закон о предпринимательстве и др.).

КЗоТ Республики Беларусь, принятый Верховным Советом БССР 23 июня 1972 г. и действовавший в редакции от 15.12.92 г. и 16.03.93 г., несомненно, не был лишен определенных недостатков, но, тем не менее, являлся достаточно действенным нормативным правовым актом, позволяющим осуществлять регулирование трудовых отношений с учетом реалий уровня экономического развития республики.

Однако дальнейшее реформирование экономики, существенное обновление гражданского законодательства Республики Беларусь вместе с приобретенной практикой применения КЗоТ и иных нормативных правовых актов в сфере труда обусловили необходимость разработки и принятия нового Трудового кодекса, который отличался бы большей рыночной ориентированностью, учитывал бы опыт регулирования трудовых и связанных с ними отношений в странах СНГ, демократических государствах Европы и Азии, в США, опираясь, в первую очередь, на экономические, политические, культурные и иные особенности Республики Беларусь.

Указанный Трудовой кодекс вступил в силу 1 января 2000 г. и отличается от ранее действовавшего КЗоТ переносом акцентов от централизации и императивности к децентрализации и диспозитивности, более детальным закреплением всех аспектов регулирования трудовых и связанных с ними отношений, корректировкой уровня и форм реализации социальных гарантий работников с учетом необходимости расширения прав собственников, внедрением сферу труда отдельных принципов гражданского права и конструкций цивилистики, учетом и закреплением общецивилизационных начал и международных трудовых стандартов.

В целом же можно выделить несколько аспектов, наиболее ярко отражающих степень воздействия экономических реформ на развитие законодательства о труде.

1. Несомненным является факт, что уровень реализации основных прав и свобод граждан находится в зависимости не только от степени законодательной их конкретизации, но и от состояния экономики, а также финансовых возможностей государства. Поэтому происходящие в республике политические и социально-экономические процессы, обусловленные становлением рыночных отношений, привели к пересмотру позиций государства относительно содержания одного из наиболее значимых социально-экономических прав граждан — права на труд.

Если ранее право на труд рассматривалось как право на получе-

ние гарантированной со стороны государства работы и коррелировалось с обязанностью граждан трудиться, то в современных условиях указанная трактовка права на труд оказывается не вполне реализуемой на практике. Поэтому право на труд рассматривается как право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также безопасных условий труда, и не означает фиксированную обязанность государства обеспечить работой всех желающих.

2. Позитивным моментом, с точки зрения объективных требований рыночной экономики, является также регламентация основных прав нанимателя как обязательного субъекта трудовых отношений (ст. 12 ТК) с предоставлением собственнику имущества организации или уполномоченному им органу достаточно большого объема полномочий, наряду с сохранением за трудовым правом функций социального амортизатора и стабилизатора, микширующего негативные для наемных работников последствия перестройки экономики на рыночных началах.

3. Наличие многоукладной экономики, развитие индивидуального предпринимательства, существование организаций различных организационно-правовых форм обуславливают необходимость четкого определения действующим трудовым законодательством порядка регулирования трудовых и связанных с ними отношений в зависимости от формы собственности либо организационно-правовой формы субъекта хозяйствования.

В частности, часть 2 статьи 4 ТК определяет порядок регулирования трудовых и связанных с ними отношений, основанных на членстве (участии) в организациях любых организационно-правовых форм. Ст. 27, ч. 3, ст. 348 ТК, устанавливая ограничения совместной службы близких родственников в государственных организациях, предоставляет решение вопроса об аналогичном запрете на усмотрение собственника в негосударственных организациях. Нормы об ограничениях работы по совместительству в государственных организациях содержатся также в части 1 статьи 348 ТК. Статья 60 ТК предусматривает различный подход к использованию республиканских тарифов оплаты труда работников применительно к организациям, финансируемым из бюджета и пользующимся государственными дотациями, и иным нанимателям. Положения главы 18 ТК (особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации) распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм, кроме случая, когда руководитель организации является единственным собственником ее имущества или индивидуальным предпринимателем (ч. 2 ст. 252 ТК). Определенные

особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений установлены для работающих в организациях с иностранными инвестициями (ст. 320 ТК). В зависимости от формы собственности организации ставится ряд гарантий для работников, уволенных с военной службы (ст. 342 ТК).

4. Процесс совершенствования законодательства об экономической несостоятельности (банкротстве), состояние которого в значительной степени влияет на реструктуризацию экономики, не мог не отразиться на развитии трудового законодательства. В частности, подверглись определенным, позитивным, с точки зрения защиты прав работников при банкротстве нанимателя, изменениям нормы, регулирующие порядок создания резервного фонда заработной платы (ст. 97-1 — по ранее действовавшему КЗоТ; ст. 96 по новому ТК и соответствующие Положения). Ранее резервный фонд оплаты труда должен был образовываться на всех предприятиях и в объединениях, на которые распространяется действие Закона “О предприятиях”, если между указанными нанимателями и работниками либо их представителями заключен коллективный договор или соглашение (ч. 1 п. 3 Типового положения о резервном фонде оплаты труда, утвержденного постановлением Совета Министров 6 февраля 1992 г. № 62. Собрание постановлений Правительства Республики Беларусь. 1992. № 4. Ст. 59) и не создавался в учреждениях и организациях, состоящих на государственном бюджете (ч. 2 п. 3 указанного Типового положения). В настоящее время законодательно определяется обязательность создания резервного фонда заработной платы всеми организациями независимо от формы собственности и индивидуальными предпринимателями (п. 2 Постановления Совета Министров от 28 апреля 2000 г. № 605 “Об утверждении Положения о резервном фонде заработной платы” — Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. №46,5/3103).

5. Ряд изменений трудового законодательства обусловлен стремлением подвергнуть определенной трансформации завышенный уровень социальных гарантий с учетом реального состояния и возможностей экономики либо избавиться от некоторых норм иждивенческого характера, признанных не соответствующими требованиям рыночной экономики. Например, сокращено количество оснований увольнения по инициативе нанимателя, расторжение трудового договора по которым производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления профсоюза (исключено такое основание, как появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время (п.7 ст. 42 ТК): а также случаи

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 формирования 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-