

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В ОБЛАСТИ КОНТРАКТНОЙ ФОРМЫ НАЙМА (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА)

Процесс становления в Республике Беларусь рыночной экономики вызывает существенные изменения в содержании трудовых отношений и в правовом положении их субъектов в связи с внедрением новых форм собственности, организационно-правовых форм юридических лиц и методов ведения хозяйственной деятельности.

Динамичный характер трудового права определяется также технологическими, организационными и социальными изменениями в сфере труда, имеющими в современный период глобальный характер.

В связи с этим настала насущная необходимость реформирования белорусского трудового законодательства в целом и законодательства о трудовых контрактах в частности.

Если обратиться к истории становления и развития нормативного регулирования контрактной формы трудового найма, можно сделать общий вывод, что законодательство о контрактах является достаточно молодым и изменчивым. Заметим так же, что в свое время ст. 256, ранее действовавшего Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ), закрепляла не только легальное определение контракта, но и другие нормы, связанные с этим институтом (целых три статьи в КЗоТ). Но после 1999 г. положение дел изменилось в связи с принятием трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) в новой редакции, из которого вышеперечисленная статья и другие статьи, связанные с контрактом, были исключены. Поэтому очевидно, что до 1999 г. законодательство о контрактах не было достаточно единообразно. Именно Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» с изменениями и дополнениями (далее – Декрет № 29) хотя и внес определенное единство в правовое регулирование контрактов, но не снял всех существующих проблем применения контрактной формы найма. По-прежнему сохраняется несогласованность норм о трудовых контрактах Декрета № 29 и правил ТК. Остается также добавить, что значительные изменения и дополнения, внесенные в ТК в 2007 г., не коснулись контракта, а лишь узаконили его как срочный трудовой договор (ч. 2 ст. 17 ТК).

Анализируя законодательство Республики Беларусь о контрактах, можно еще раз обратить внимание на множественность нормативных правовых актов, но нельзя вести речь об их однотипности и дублировании закреплённых в них норм. Поэтому представляется резонным систематизировать (упорядочить) их в рамках какого-либо источника трудового права (например, ТК) что в свою очередь, несомненно, повысит эффективность правового регулирования контрактов.

Таким образом, правовые нормы в сфере контрактной формы найма на работу образуют сегодня самостоятельный комплексный институт, объединяющий нормы международного, гражданского, административного, трудового права, а также и права социального обеспечения, на совершенствование которого повлияло в свое время принятие Декрета № 29, о чем уже упоминалось выше. С учетом изложенного, хотелось бы обратить внимание на следующее: анализ национального и зарубежного законодательства, а также научной юридической литературы не позволяет сделать вывод о существовании эффективного механизма правового регулирования контрактной формы найма. Реформа законодательства о контрактах еще далека от завершения.

Это связано также еще и с тем, что Республика Беларусь – единственное государство в Европе, в котором так широко используются срочные трудовые контракты (80 – 90% от всех работающих). Заметим для сравнения, что даже в Польше и Литве, которые среди стран-членов Европейского Союза лидируют в этом показателе – лица, принимаемые на работу по срочным трудовым договорам, не превышают 40% от всех трудящихся. Не случайно в этой связи МОТ еще в 1982 г. приняла конвенцию № 158 и рекомендацию № 166, которые помимо прочего были нацелены на ограничение использования срочных трудовых договоров.

Речь идет не о запрете срочных трудовых договоров, а лишь об ограничении их использования. В этом плане, на наш взгляд, показателен опыт Российской Федерации, которая в ст. 59 ТК РФ закрепила достаточно большой перечень тех случаев, в которых должны и могут заключаться срочные трудовые договоры. Ограничения по применению срочных трудовых договоров введены и в странах Европейского Союза (в Великобритании – Закон о сроках и условиях найма на работу 1959 г., в Германии – Закон о работе неполное рабочее время и срочных трудовых отношениях 2000 г. и др.).

Представляется, что уже назрела необходимость отказа от повсеместного использования срочных трудовых договоров (контрактов) в Республике Беларусь и, в особенности, при постоянном характере работы. А это позволит в свою очередь усилить гарантии прав наемного работника при сохранении гибкости в тех сферах, где такая гибкость необходима. В целях реализации этой идеи предлагаем:

— внести изменения и дополнения в ТК РБ и Декрет № 29, закрепив

перечни работников, с которыми должны (государственные служащие или могут в порядке исключения заключаться контракты при постоянном характере работы, например, с работниками, занятыми у индивидуальных предпринимателей, надомных работников);

— ограничить количество случаев продления (перезаключения) контрактов между теми же сторонами одним-двумя, после чего контракт автоматически преобразуется в трудовой договор на неопределенный срок. Положительный опыт применения такого механизма есть в ряде стран-участниц СНГ (например, в Республике Казахстан).

Данные предложения, на наш взгляд, будут способствовать процессам совершенствования и завершения реформирования национального законодательства в области контрактной формы найма и также трудового права Республики Беларусь.

УДК 349.2

Gruzinov Artem, Ph.D.,
student of Palacký University in Olomouc, Czech Republic

ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА У КОНТЕКСТІ ТРУДОВОЇ КОМПАРАТИВІСТИКИ

Ще римлянам була відома сентенція: «Principium est potissima pars cuiusque rei» (принцип є найважливішою частиною усього). Принципи трудового права фіксують у лаконічній, стислій формі сутність цієї галузі права, а їх основною рисою є імперативність. Природу норм трудового права виражають принципи, що відносяться до різних ступенів правової ієрархії: загальноправові, міжгалузеві, галузеві принципи, принципи інститутів права, а також принципи міжнародного права. Міжнародне співтовариство визначає фундаментальні принципи трудового права у формі основних трудових прав. В ЄС фундаментальні права встановлені в Хартії 2007 р. [1, с. 563]. Відповідно до прав-принципів і формується система галузевих принципів трудового права. Ми поділяємо точку зору вчених, що трудову компаративістику як складову предмета науки трудового права варто розглядати і як «...порівняльно-правове дослідження вітчизняного трудового законодавства в аспекті досвіду зарубіжних країн...» [3, с. 108].

Кодекс законів про працю України не містить легального текстуального переліку галузевих принципів трудового права. До проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 1658) включено ст. 2 «Основні принципи правового регулювання трудових відносин». Створено узагальнюючий перелік із 34 пронумерованих принципів. Ці основні принципи скоріше визначають соціальну політику України у сфері праці