

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
2. Лукьяненко, Т. Перечень постатейных комментариев к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Т. Лукьяненко. – Минск : Аналитическая редакция АПС «Бизнес-Инфо», 2020.
3. Авдей, А. Г. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь : современное состояние и перспективы развития / А. Г. Авдей, А. Ю. Попуцевич // Весн. Гродзенскага дзярж. ўн-та імя Янкі Купалы. Сер. 4. Правазнаўства. – 2018. – № 1. – С. 50–56.
4. Трудовые споры и их урегулирование : учеб.-метод. пособие / А. Г. Авдей [и др.] ; под ред. У. Хелльманна [и др.]. – Минск : Изд. центр БГУ, 2015. – 244 с.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДОВОМ КОНТРАКТЕ:
НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

Бритова Т. К.

Республика Беларусь, г. Минск

Институт бизнеса Белорусского государственного университета,

доцент кафедры правовых и гуманитарных дисциплин,

кандидат юридических наук, доцент

В Республике Беларусь 28 января 2020 г. вступили в силу изменения, внесенные в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) законом РБ от 18 июля 2019 г. № 219-З (далее – закон № 219-З). Большинство этих изменений носит, на наш взгляд, редакционный характер, не меняя сущности регулируемых ТК правоотношений, они логичны и облегчают понимание текста Кодекса. Но есть и существенные изменения, на которых хотелось бы остановиться в рамках данной научной статьи. Учитывая обстоятельство, которое связано с ограничением объема данной публикации, рассмотрим только некоторые из них. В этой связи

проблема правового регулирования такой разновидности срочного трудового договора как контракт, представляет сегодня для исследования большую теоретическую и практическую значимость.

Актуальность проблемы контрактной формы найма на работу обусловлена существенным обновлением в последние годы как трудового законодательства в целом, так и законодательства о контрактах в частности. Следует также обратить особое внимание на то, что в нашей стране контрактной формой найма охвачено более 80 % трудоспособного населения, хотя первоначально, когда она вводилась, не было цели охватить ею большинство работающего населения. Предполагалось использование контракта только применительно к высококвалифицированным специалистам, в целях использования их высокого интеллектуального потенциала нанимателем, а их список был ограничен в законодательстве.

Обращаясь к истории вопроса почти 30-летней давности, заметим, что в свое время в Главе XVIII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» в ст. 256 «Контракты с отдельными категориями работников» Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ), закреплялись: легальное определение контракта, некоторые его особенности, а также предложенный круг лиц, с кем его можно заключать. Не было принято других нормативных правовых актов в начале 90-х, которые регулировали бы многие дискуссионные вопросы контрактной формы найма, возникающие в период перехода к рыночным отношениям.

Далее отметим, что процесс распада бывшего СССР и, как следствие этого, возникновение Содружества независимых государств, потребовали не только совершенствования трудового законодательства, в том числе и законодательства о контрактах, но также обеспечение соответствия закрепленных в нем норм международным стандартам, о чем мы уже писали ранее в других публикациях [1, с. 65]. В этой связи обращаясь к истории становления и развития нормативного регулирования контрактной формы трудового найма, можно сделать общий вывод, что законодательство о контрактах является достаточно молодым и изменчивым, на что справедливо указывал ряд авторов [2, с. 123–129; 3, с. 3–4].

Анализируя современное состояние законодательства РБ о контрактах, можно с уверенностью сказать, что, как и прежде, оно

не отличается единообразием. До вступления в силу изменений, внесенных в ТК Законом № 219-З, условия и порядок заключения трудовых контрактов регулируются Декретом № 29 и Указом Президента № 180, а также рядом постановлений Совета Министров РБ, утвердивших несколько положений о порядке заключения контрактов и примерные формы контрактов. С вступлением в силу изменений в ТК условия контрактов и порядок их заключения, а также многое другое, регулируются ныне Гл. 18¹, обратим внимание на тот интересный факт, что название этой главы практически совпадает с названием ст. 256 ранее действовавшего КЗоТ, с разницей лишь в количестве статей (напомним, что теперь они закреплены в отдельной главе, и их 5). Полагаем, что с вступлением в силу изменений в ТК, упомянутые выше нормативные правовые акты, или изменятся, или будут отменены, что позволит избежать однотичности и дублирования, закрепленных в них норм, а также устранить некоторые существующие юридические коллизии, согласовав эти акты между собой.

Очевидно, что, как и прежде, до вступивших в силу изменений в ТК, контракт остается разновидностью срочного трудового договора, о чем прямо сказано в ст. 1 ТК. Обратим внимание, что определение контракта в ТК и Декрете № 29 не совпадают, что говорит о несовершенстве и несогласованности в указанных нормативных правовых актах. На наш взгляд, это несоответствие стоило бы устранить, исключив, например, из Декрета № 29 определение контракта, оставив его в ТК. По нашему мнению, Кодекс дает более развернутую дефиницию.

Так далее рассматривая положительные моменты в правовом регулировании контрактной форме найма, следует обратить особое внимание на появление существенных новшеств, касающихся сроков продления контракта, они закреплены в ч. 3 и ч. 4 ст. 261³ «... с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической ... и трудовой дисциплины контракт продлевается на срок до истечения максимального срока действия контракта», т. е. до 5 лет в общей сложности.

Исходя из содержания ч. 3 ст. 261³ ТК можно было бы прийти к выводу, что наниматель обязан продлить контракт. Однако анализ содержания ч. 3 и ч. 5 ст. 261³ ТК говорит, что это не так. Как и раньше, наниматель может продлять, а может и не продлять контракт. Это право за ним остается. А это на наш взгляд не

способствует стабильности трудовых отношений в условиях сложной обстановки на рынке труда.

Выше также говорилось о том, что, когда началось внедрение контрактной формы найма, возникла необходимость его правового регулирования национальным законодательством. В этой связи некоторые ученые-правоведы и практики своевременно отмечали, что «институт трудовых контрактов, несомненно необходим белорусскому обществу и трудовому праву, но его применение должно иметь очерченные законодательством рамки. Трудовые контракты должны заключаться не с дворниками, уборщицами..., а с руководителями организаций, их заместителями, главными бухгалтерами, работниками, выполняющими трудовые обязанности в регионах, пострадавших на ЧАЭС и в некоторых других случаях...» [3, с. 21]. Тем более что можно использовать положительный опыт зарубежных стран, например, Российской Федерации, Польши, и других государств. В этих странах контрактной формой найма охвачено значительно меньше трудоспособного населения.

На наш взгляд необходимо уменьшить и перечень нормативных правовых актов, которыми регулируются вопросы контрактной формы найма. На практике это упростит их правоприменение, а значит сделает более удобными и понятными не только для специалистов в области права, но и самих работников.

Остается добавить, что работники, работающие по контракту, фактически являются в определенной мере ущемленными в своих правах в плане реализации принципа (права) свободы труда по сравнению с лицами, которые работают по иным видам трудовых договоров.

Так, обозначив выше некоторые проблемы белорусского законодательства в сфере контрактной формы найма (перечень которых далеко не исчерпан в настоящем исследовании), а также, принимая во внимание опыт соответствующего правового регулирования в других странах, хотелось бы высказать в контексте нашей статьи в адрес отечественного законодателя следующие пожелания. Во-первых, сократить массовое использование контрактной формы найма, закрепив в Главе 18¹ примерный перечень лиц, с которыми необходимо их заключение, а с остальными работниками рекомендуем заключать иные виды трудовых договоров (например, трудовой договор на

Право. Экономика. Социальное партнерство

неопределенный срок), поскольку контракт больше ухудшает чем улучшает права работников. Во-вторых, привести в соответствие терминологию в действующих нормативных правовых актах, регулирующих контрактную форму найма.

Список цитированных источников

1. Бритова, Т. К. Современное состояние законодательства о занятости населения Беларуси и России: проблемы его реформирования / Т. К. Бритова // Реформирование законодательства о труде, социально защите и экологии на постсоветском пространстве : сб. науч. тр. по итогам Междунар. науч. -практ. конф. ; 14 – 15 окт. 2011 г. / редкол. К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО». – С. 64–67.

2. Уржинский К. П. Контракт: новая модель подбора кадров / К. П. Уржинский, Н. С. Уржинская. – М. : Хозяйство и право. – 1991. – № 3. – С. 123–129.

3. Томашевский, К. Л. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах (с приложением примерных форм контрактов и нормативных правовых актов) / К. Л. Томашевский, А. А. Войтик. – Минск : Дикта, 2003. – 672 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ НОВАЦИЙ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Вабищевич А. Н.

Республика Беларусь, г. Минск

Общество с ограниченной ответственностью «ФБК-Бел»,
юрисконсульт

По мнению И. В. Гущина, социально-экономическое положение любого общества отражается на трудовой деятельности человека [1, с. 4–6] и вместе с тем ст. 41 Конституции Республики Беларусь закрепляет важнейшее социально-экономические права граждан: право на труд, выбор профессии и рода занятий [2]. Появление нестандартных форм занятости населения обусловлено активным внедрением информационных технологий в трудовую