

## К ВОПРОСУ О СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

доцент А.Г. Картушина, преподаватель Т.А. Речкина

Белорусский национальный технический университет

В советское время трудовые отношения регулировались государством. Экономика характеризовалась вовлеченностью населения в производственный процесс. Частный сектор почти отсутствовал. Это привело к серьезным искажениям в структуре занятости. Слабое развитие имела сфера услуг. Основная масса рабочей силы была сосредоточена на крупных предприятиях, доля занятых на небольших предприятиях была низкой [1].

Существовал ряд социальных гарантий, исключавших необоснованность увольнений, обеспечивавших тем самым социальную защиту. Переход к рыночному регулированию экономики в наибольшей степени отразился на сфере труда и потребовал новых форм и методов регулирования трудовых отношений. Старая система трудового законодательства пришла в противоречие с новыми социально-экономическими условиями.

Произошло перераспределение трудовых ресурсов: уменьшилось количество людей, занятых в промышленности. Количество людей, занятых в коммерческих структурах или связанных с самозанятостью, увеличилось. Рыночные реформы означали отмену большей части административных ограничений, действовавших в сфере занятости. Начал бурно развиваться новый частный сектор.

В 1999 году Президентом Республики Беларусь одновременно с Трудовым кодексом был подписан Декрет № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». Данный документ содержит ряд норм, отсутствующих в Трудовом кодексе [2].

Следует отметить, что до появления декрета с работниками контракты не заключались [3].

Теперь ситуация изменилась. Нанимателям предоставлено право самим определять, с кем следует заключать контракт, а с кем – нет. Это касается всех работников независимо от занимаемых должностей. При этом важно учитывать, что переход на контрактную форму найма является правом, а не обязанностью нанимателя переводить или принимать по контрактам всех трудоустраивающихся лиц.

В 2003 г. в Беларуси как никогда ранее актуальной стала проблема использования трудового контракта как основания возникновения трудовых отношений [4].

На многих государственных предприятиях работники стали в массовом порядке переводиться на трудовые контракты. При этом наниматели в ряде случаев не могут привести обоснованные производственные, организационные или экономические причины для заключения контрактов с работниками, принятыми по трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок.

Проверки, проводимые Департаментом государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, и анализ судебной и прокурорской практики показывают, что нанимателями допускаются серьезные нарушения законодательства в связи с использованием контрактной формы трудового найма. Отчасти это связано с незнанием работниками действующего законодательства о трудовых контрактах и, как следствие этого, с запутанностью норм этой сферы трудовых отношений.

К сожалению, в повседневной практике еще встречаются крайности и «перегибы», и по большей части это часто выражается в ущемлении правовых гарантий и законных интересов работников, так как контракт, как показывает опыт, иногда становится мерой воздействия со стороны нанимателя, а не мерой совершенствования трудовых отношений.

Срок истечения контракта для многих работников часто становится ахиллесовой пятой, из чего можно сделать вывод, что при таких условиях о равноправных и демократичных трудовых отношениях между работником и нанимателем говорить не приходится.

Но, чтобы быть справедливым, следует отметить, что у этого «минуса» есть свои положительные моменты: контракт заставляет работника проявлять себя как хорошего специалиста, постоянно повышать и совершенствовать свою квалификацию, чтобы быть конкурентоспособным по сравнению со своими коллегами и заинтересовать в своей кандидатуре работодателя. Несомненно, контракт является наиболее цивилизованным способом урегулирования трудовых отношений между нанимателем и работником, хотя, как показывает время, эта форма требует доработки и разъяснений по некоторым вопросам.

Устранение данного пробела позволит социальным партнерам, в том числе нанимателям, работникам, профсоюзам и государственным органам, более взвешенно и обдуманно подходить к использованию контрактной формы найма.

На практике у многих нанимателей возникает желание переводить работников на трудовые контракты. Законодательство позволяет это сделать. Но каждый случай предложения работнику заключить трудовой контракт должен быть обязательно мотивирован. Некоторые наниматели допускают неправильное толкование и понимание норм декрета. Определенные наниматели почему-то считают, что основанием для перевода на контракт может служить ненадлежащее поведение работников, нарушение ими трудовой дисциплины. Многие наниматели стали делать упор на возраст работников – предлагают заключать контракты работникам пенсионного и предпенсионного возраста. Все это порождает конфликты во взаимоотношениях между работодателями и работниками.

Следует подчеркнуть, что уровень дисциплинированности или недисциплинированности работников, их квалификация, (высокая или низкая), возраст (молодой или предпенсионный) и другие личностные качества работников не рассматриваются законодателем как обоснованные производственные, организационные или экономические причины, которые можно выдвигать нанимателям как основания перевода на контракт. Тем более недопустимы переводы на контракт по так называемому принципу «в отместку», например, за когда-то прозвучавшую в адрес администрации критику или с целью избавиться от «неудобного» работника и на его место принять на работу «своего», более покладистого. Незаконным будет также перевод работников на контракт просто из личных желаний нанимателя или в ходе проведения компании под лозунгом «Всех на контракты!» с таким, например, основанием как «... в целях укрепления трудовой дисциплины», «... во исполнение Декрета № 29» и т.п.

Обратим внимание на ещё один важный момент, который часто возникает при переводе работников на контрактную форму найма.

Законодательством признано, что заключение трудового контракта с работником, работающим у нанимателя по трудовому договору с неопределенным сроком, есть изменение существенных условий труда для работника. Пункт 3.2. Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. №1476, гласит, что контракт может заключаться с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.

При этом изменение существующих условий труда – заключение контракта осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта (ст. 32 ТК Республики Беларусь). Заметим, что Трудовой кодекс ни разу не упоминает термин «трудовой контракт», однако правовые отношения, возникающие на основе заключенных трудовых контрактов, действительно во многих случаях регулируются действующим Трудовым кодексом, так как признано, что трудовой контракт – это особый вид срочного трудового договора. Перевод на контракт должен быть обоснован и мотивирован. Просто так, без оснований переводить работника на контракт неправомерно.

Нормы законодательства указывают – для перехода на контракт в наличии должны быть обоснованные производственные, организационные либо экономические причины.

Действующее трудовое законодательство характеризуется жестким регулированием отношений найма и увольнения, недостаточной проработкой трудовых отношений. Признание контрактной природы трудовых отношений требует углубленной разработки законодательства об индивидуальных и коллективных договорах. Совершенствование трудового законодательства должно быть направлено на создание эффективной экономической системы, решение социальных проблем и социальных гарантий.

#### **Использованные источники**

1. Борисов, Ю.К. Логистика инновационной деятельности // Межвузовский научный сборник. – Мн., 2004.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь. – Мн.: ИПА «Регистр», 1999. – С. 215.
3. Декрет Президента Республики Беларусь №29 от 26.06.1999 г. с изменениями и дополнениями от 27.02.2002 г., №145; 04.04.2001г., №10; 30.08.2002 г., №22 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – №58.1/512.
4. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 мая 2003 г. №700 «О правах на результаты научной, научно-технической и инновационной деятельности» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь.–2003.–№61, 5/12523.