

# ПОНЯТИЕ ТРУДОПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ ГИБКОЗАЩИЩЕННОСТИ И ЕЕ РЕАЛИЗАЦИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Кирилл ТОМАШЕВСКИЙ,  
декан юридического факультета  
Международного университета «МИТСО»,  
кандидат юридических наук, доцент

## АННОТАЦИЯ

В статье анализируется актуальная в современном трудовом праве проблема политики гибкозащищенности. Опираясь на разработки западных и российских ученых-юристов, автор изучает сущностную природу гибкозащищенности, выделяет ее признаки и формулирует определение. Исследуется также современное состояние политики гибкозащищенности в Республике Беларусь.

**П**роблема гибкости трудовых отношений была и остается весьма актуальной как в исследованиях российских ученых-юристов (И.Я.Киселев, А.М.Куренной, А.М.Пушников, М.В.Лушникова [1] и др.), так и в западной науке трудового права (Р.Бланпейн, М.Вайс [2] и др.). Об актуальности этой проблематики свидетельствует и то, что крупная международная конференция с участием известных европейских специалистов по трудовому праву, которая состоялась 12–14 мая 2011 года в г. Вильнюсе (Литва), была посвящена теме: «Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты» (далее – Вильнюсская конференция) [3].

## Понятие и определение политики *flexicurity*

В западной науке трудового права сформировался даже новый термин *flexicurity*, являющийся производным от двух слов из английского языка: *flexibility*, означающее **гибкость**, и *security*, понимаемого как **защита, обеспечение или безопасность**. Современный российский ученый Н.Л.Лютов предложил перевод термина *flexicurity* на русский язык как «гибкобильность» или «гибконадежность» [4, с. 22]. На наш взгляд, что более точным все же представляется перевод этого термина на русский язык как «гибкозащищенность», а на белорусский язык – «гнуткаабароненасць».

Среди ученых-юристов нет единства мнений о том, что же представляет собой понятие *flexicurity* (*гибкозащищенности*). На Вильнюсской конференции учеными были высказаны по меньшей мере 3 различных подхода к его пониманию:

- 1) политика государств в сфере рынка труда (по нашей терминологии – трудовая политика [5, с. 46]);
- 2) метод правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений;
- 3) принцип трудового права.

Разделяя первый подход, приведем ряд аргументов в его обоснование.

Во-первых, понятие *flexicurity* во многих государствах (включая Республику Беларусь, Россию,

Украину и большинство государств – членов Европейского Союза) не легализовано. Другими словами, оно в этих странах не является юридическим понятием, поскольку не закреплено в нормах трудового законодательства. Редкое исключение составляют Нидерланды, в которых в 1999 году был принят Закон «О гибкости и защите».

Во-вторых, далеко не все государства отражают в своем законодательстве идеи гибкозащищенности, да и те механизмы (меры), которые обычно относятся к ней, даже в рамках Европейского Союза реализуются отдельными государствами различным образом [3, с. 198–199]. В этой связи их вряд ли можно рассматривать как принцип трудового права.

В-третьих, гибкозащищенность сама по себе не может выступать методом трудового регулирования, но политика *flexicurity* может отражаться на методе (механизме) регулирования трудовых и связанных с ними отношений. К примеру, решение белорусского законодателя о придании большей гибкости регулированию трудовых и связанных с ними отношений в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей, нашло отражение в правилах ст. 320 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Напомню, что данная статья допускает иное локальное и индивидуально-договорное регулирование трудовых и связанных с ними отношений в указанных организациях (за исключением норм, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством об охране труда; о гарантиях по неприменению труда женщин и молодежи на определенных видах работ; о возрасте, с которого допускается заключение трудового договора; о взносах по государственному социальному страхованию, пенсионному обеспечению и содействию занятости).

На наш взгляд, определяющими (сущностными) *признаками* понятия *flexicurity* (*гибкозащищенности*) выступают следующие:

- вид трудовой политики, то есть одно из направлений деятельности государства (его органов) и организаций;

● сочетание гибкости в регулировании трудовых и связанных с ними отношений и управлении рынком труда с достаточной степенью защищенности прав субъектов трудового права (прежде всего работников и безработных).

Итак, можно предложить следующее определение исследуемого понятия: *гибкозащищенность (flexicurity) – вид трудовоправовой политики, а именно: такое направление деятельности государства (его органов) и организаций, которое выражается в сочетании гибкости в регулировании трудовых и связанных с ними отношений и управлении рынком труда с обеспечением достаточной защищенности прав субъектов трудового права.*

Характерной чертой современной политики *flexicurity* должен стать приоритет защиты прав и законных интересов субъектов трудового права перед гибкостью. Кроме того, этой политикой должна обеспечиваться социальная ответственность государства и нанимателей перед работниками, на что верно обращал внимание проф. М.Вайс [6]. Защитная (социальная) функция в трудовом праве должна оставаться приоритетной по отношению к экономической (производственной) даже в условиях финансово-экономического кризиса.

Республика Беларусь уже несколько лет постепенно проводит политику либерализации законодательства в экономической сфере (упрощен порядок государственной регистрации коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей, сокращено число лицензируемых видов деятельности, упрощались административные процедуры (повсеместно вводился принцип одного окна и т.д.). Специалисты в области трудового права с нетерпением ожидали, когда политика либерализации коснется и рынка труда как важнейшей составляющей любой рыночной экономики.

В этой связи знаковым событием стало принятие *Директивы Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. №4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь»* (далее – Директива №4), являющейся документом программного характера, издаваемым Главой государства в целях системного решения вопросов, имеющих приоритетное политическое, социальное и экономическое значение (ч. 8 ст. 2 Закона Республики Беларусь от 10 января 2000 года «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»).

В пункте 7 Директивы №4 предписывалось **исключить излишнее регулирование рынка труда**, а в этих целях:

● расширить права нанимателей по установлению гибких условий оплаты труда работников, максимально учитывающих результативность вклада каждого работника и финансовые возможности субъектов предпринимательской деятельности;

● придать рекомендательный характер применению Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь;

● расширить применение гибких форм занятости населения.

Отметим, что определенные шаги по выполнению первых двух предписаний Директивы №4 уже выполнены. Пунктом 1 *Указа Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. №181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда»* (далее – Указ №181) коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям предоставлено право самостоятельно принимать решения о применении Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее – ЕТС) при определении условий оплаты труда работников. В этой норме явно проявилась тенденция к большей гибкости, децентрализации и диспозитивности (дозволительности) регулирования оплаты труда.

Элементы политики гибкозащищенности можно обнаружить и в подп. 2.1 п. 2 Указа №181, устанавливающего, что коммерческие организации и индивидуальные предприниматели при введении новых условий оплаты труда работников, в том числе без применения ЕТС, обязаны обеспечить:

● недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент их введения (здесь видим норму-гарантию, нацеленную на защиту трудовых прав работников на сохранение размера зарплаты);

● установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход (усматриваются элементы гибкости);

● соблюдение для работников гарантий в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде (очевиден защитный характер этой нормы-гарантии).

Обратим внимание также на подп. 2.4 п. 2 Указа №181, согласно которому порядок использования средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов, в пределах норматива, установленного в подп. 2.3 Указа №181, определяется *нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иного локального нормативного правового акта*, принятых в соответствии с законодательством. В этой норме также проявилась *двойственность политики гибкозащищенности*, поскольку нанимателям, с одной стороны, предоставляется определенная свобода в локальном определении порядка использования средств, направляемых на выплату премий и надбавок всех видов, но, с другой стороны, предусмотрены «подстраховочные» меры в интересах работников и государства: наниматель связан нормами и обязательствами, содержащимися в социально-партнерских соглашениях, а организации, включенные в Государственный реестр субъектов естественных монополий, – также и нормативом (80%)

по стимулирующим выплатам, установленным подп. 2.3 Указа №181.

Сохраняется пока не в полной мере выполненным программное требование Директивы №4 по «раскрепощению» рынка труда при помощи расширения применения гибких форм занятости.

В настоящее время трудовое законодательство Беларуси предусматривает по существу всего одну гибкую форму занятости применительно к институту рабочего времени – режим гибкого рабочего времени (ст.ст. 128–131 ТК). Несомненно, в XXI веке в условиях глобализации мировой экономики, развития информационных технологий этим режимом рабочего времени виды гибких форм организации трудовых отношений не исчерпываются. В рекомендациях Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, полагаем, следует отразить такие **гибкие формы занятости**, как:

- дистанционный труд (включая труд телеработников или компьютерных надомников);
- заемный труд (в форме аутстаффинга, аутсорсинга и др.);
- фриланс (труд свободных агентов по гражданско-правовым договорам);
- труд работников в организациях малого бизнеса (в микроорганизациях и у индивидуальных предпринимателей);
- труд работников в организациях с иностранными инвестициями (одной ст. 320 ТК, которая отчасти вступает в противоречие со ст. 97 Инвестиционного кодекса Республики Беларусь, явно недостаточно);
- труд профессиональных спортсменов и тренеров, основанный на трудовых договорах.

При разработке вышеуказанных рекомендаций Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь целесообразно опираться на опыт стран Запада и публикации юристов, изучавших отечественный и зарубежный опыт использования гибких форм занятости [7].

Полагаем, что для расширения предпринимательской активности и одновременно усиления гарантий прав работников, занятых в сфере малого бизнеса, в соответствующие акты Президента необходимо внести нормы:

- допускающие использование индивидуальными предпринимателями от 5 до 10 наемных работников без учета состояния их в отношениях близкого родства и свойства с предпринимателем. По крайней мере, эту норму целесообразно ввести на период преодоления Республикой Беларусь второй волны финансово-экономического кризиса;
- допустить создание профсоюзов в микроорганизациях и малых организациях с минимальным количеством членов – 3 человека, упростив порядок его регистрации. Такой подход существу-

ет во многих странах мира, включая и государства-соседи. Это позволит вовлечь предприятия малого бизнеса в коллективно-договорный процесс, устанавливая в договорном порядке дополнительные гарантии и льготы работникам.

В заключение статьи выразим надежду, что последовательное и взвешенное проведение Правительством Республики Беларусь *политики гибкозащитщенности* позволит расширить рыночные механизмы в таком важном сегменте экономики, как рынок труда, сохранив при этом значительный уровень трудовых и социальных гарантий граждан.

1. Киселев, И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я.Киселев. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. – С. 67–94; Куренной, А.М. Гибкость в сфере труда: современные российские реалии / А.М.Куренной // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К.Н.Гусова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – С. 325–332; Лушников, А.М. Очерки теории трудового права / А.М.Лушников, М.В.Лушникова. – СПб.: Изд-во «Юридический центр Пресс» Р.Асланова, 2006. – С. 644–650.
2. Blanpain, R. European labour law: 11-th edd. / R.Blanpain. – N.Y.: Kluwer Law International, 2008. – P. 254–256; Weiss, M. Labour Law and Industrial Relations in Germany: 4 edd / M.Weiss. – N.Y.: Kluwer Law International, 2008. – P. 58–71.
3. Рынок труда в XXI веке: поиски гибкости и защиты / Labour Market of 21<sup>st</sup> century: looking for flexibility and security: материалы междунар. науч. конф., 12–14 мая 2011; отв. ред. Т.Давулис, Д.Перилайте. – Вильнюс, 2011. – 647 с.
4. Люттов, Н.Л. Международное трудовое право / Н.Л.Люттов, П.Е.Морозов: учеб. пособие / под общ. ред. К.Н.Гусова. – М.: Проспект, 2011. – 216 с.
5. Томашевский, К.Л. Кадровая, социальная и трудовая политика: от учения А.С.Пашкова к современному пониманию / К.Л.Томашевский // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – №2. – С. 43–46.
6. Weiss, M. Corporate Social Responsibility: A Concept for the 21<sup>st</sup> Century / M.Weiss // Рынок труда в XXI веке: поиски гибкости и защиты / Labour Market of 21<sup>st</sup> century: looking for flexibility and security: материалы междунар. науч. конф., 12–14 мая 2011; отв. ред. Т.Давулис, Д.Перилайте. – Вильнюс, 2011. – С. 30–47.
7. Беляева, М.Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости / М.Г.Беляева // Трудовое право. – 2008. – №5. – С. 21–24; Бородин, И.И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) / И.И.Бородин // Трудовое право. – 2008. – №5. – С. 13–20; Gladkov, N. Использование заемного труда: проблемы правового регулирования / Н.Гладков // Вопросы трудового права. – 2008. – №4. – С. 32–37; Кривой, Я.В. Заемный труд (правовой аспект) / Я.В.Кривой. – Гомель, 2007; Мощная, О. Нетипичные формы трудовой занятости / О.Мощная // Вопросы трудового права. – 2009. – №8. – С. 37–43; Томашевский, К.Л. Использование надомного труда в современных условиях развития средств коммуникации: правовой аспект / К.Л.Томашевский // Промышленно-торговое право. – 2010. – №12. – С. 57–61; Чичина, Е.В. Отдельные нестандартные формы занятости: правовой аспект / Е.В.Чичина. – Минск, 2004.

#### ANNOTATION

There are analysis of actual issue of flexicurity policy for modern labour law in the article. Based on the papers of foreign and Russian scientists the author investigates nature of the flexicurity, formulates its reasons and concept. The are also research of nowadays situation of flexicurity policy in the Republic of Belarus in the article.

Поступила в редакцию 11.06.2011