

Направления совершенствования порядка и условий заключения трудовых контрактов в Республике Беларусь

Мардусевич Юлия Александровна

студент

Белорусский государственный экономический университет, Минск, Беларусь

E-mail: yulia-sevich@mail.ru

Относительно новым в трудовом законодательстве Республики Беларусь является такой специфический вид трудового договора как трудовой контракт, при помощи которого все больше нанимателей осуществляет найм рабочей силы.

Основными отличительными чертами трудового контракта, являются срочный характер данного вида трудового договора, установление в контракте конкретной минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника, наличие условий, ухудшающих правовое положение работника по сравнению с действующим законодательством.

Трудовой контракт как одна из форм трудового найма, призван обеспечивать гибкость в регулировании трудовых отношений с различными категориями работников, стимулировать повышение взаимной заинтересованности работника и нанимателя в результатах трудовой деятельности, поддерживать должный уровень трудовой дисциплины, способствовать мобильности трудовых ресурсов и выполнять ряд других задач в условиях перехода Республики Беларусь к рыночным отношениям.

К условиям контракта, ухудшающим правовое положение работника, по сравнению с действующим законодательством, можно отнести: невозможность увольнения по собственному желанию, усиление ответственности за нарушение законодательства о труде (особые случаи депримирувания работника, возможность понижения в классе), особенности выплаты заработной платы, включение дополнительных оснований расторжения контракта по инициативе нанимателя.

К условиям контракта, улучшающим правовое положение работника по сравнению с действующим законодательством, можно отнести наличие в контракте дополнительных мер стимулирования труда, в том числе: предоставление работнику дополнительного поощрительного отпуска (с сохранением заработной платы до 5 календарных дней), повышение тарифной ставки (не более чем на 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством).

Изучение практики применения трудовых контрактов свидетельствует, что наниматели достаточно часто, заключая трудовые контракты с работниками, стремятся по максимуму избежать экономических издержек, связанных с необходимостью предоставления указанных дополнительных мер стимулирования труда. В частности, достаточно распространенной является практика установления в трудовом контракте дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью 1 календарный день и повышение тарифной ставки на 1%. Требования законодательства формально соблюдены, но фактически отнестись указанные положения к мерам реального экономического стимулирования труда представляется достаточно сложно.

Практика также свидетельствует, что наниматели предпочитают избегать установления более высокого размера компенсаций за ухудшение правового положения работника за счет собственных средств, хотя такое право также предоставлено нанимателям действующим законодательством о трудовых контрактах.

Таким образом, на лицо ситуация, когда наниматель, стремясь перевести на контракты все большее количество работников, тем не менее, всеми возможными путями старается избежать связанных с этим экономических издержек. В частности представляется целесообразным установление нижних границ продолжительности

дополнительного поощрительного отпуска с 3дней, и повышение тарифной ставки с 25%

Таким образом, существует объективная необходимость дальнейшего правового регулирования контрактной системы найма, изучение зарубежного опыта использования трудовых контрактов.

Проведенное исследование показало, что вопросы, связанные с понятием, содержанием трудового контракта, его отличием от трудового договора, а также с особенностями применения контрактной формы найма в Республике Беларусь в современный период являются, безусловно, одними из наиболее дискуссионных в юридической литературе. Это обусловлено, в первую очередь, относительной новизной данной формы регулирования трудовых отношений, и соответственно, значительным количеством проблем, возникающих при ее использовании. Однако практика применения норм, регулирующих порядок заключения, изменения и прекращения контрактов, свидетельствует о наличии значительного количества нарушений законодательства о контрактах при применении нанимателями контрактной формы найма. Кроме того, анализ действующего законодательства о контрактах позволяет сделать вывод о несовершенстве отдельных его норм, что, в свою очередь, и приводит к негативным последствиям при регулировании трудовых отношений посредством контрактов.

Поэтому исследование проблем, связанных с практикой применения норм о порядке и условиях заключения, изменения и прекращения контрактов, представляет несомненный интерес. Все указанное свидетельствует об актуальности избранной автором для написания темы тезисов.