

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К РЕГУЛИРОВАНИЮ ТРУДОВОЙ СФЕРЫ БЕЛОРУССКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Система регулирования трудовой сферы предприятий Беларуси, ее цели и задачи формируются на государственном и региональном уровнях. Конечная цель такого регулирования – создание благоприятных социально-экономических условий для эффективного функционирования трудовой сферы микроуровня и рационального использования человеческого капитала в национальной экономике. Данная цель учитывает особенности отраслевого развития отечественных предприятий.

В рамках Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-3 «О занятости населения Республики Беларусь» целесообразно органам государственного управления инициировать законопроекты, касающиеся формирования нормативно-правового поля регулирования трудовых процессов на микроуровне. Так, в главе 4 «Регулирование и организация занятости населения» в части статьи 12 следует ввести положения по совершенствованию контрактной системы на отраслевых предприятиях. В частности:

1. Определить методологию и нормы, касающиеся особенностей контрактирования в кадровом ядре (заключение трудовых контрактов) и кадровой периферии (использование хозяйственных (трудовых) договоров). В кадровом ядре условия контракта должны исходить из принципа рыночных трудовых отношений «работник – работодатель» и регламентировать, во-первых, механизмы сохранения работника на предприятии (наполнение социального пакета и уровень дохода), во-вторых, процедуры и этапы его карьерного продвижения в организации, в-третьих, долгосрочность (не менее 5 лет) трудового контракта, в-четвертых, условия труда и формы занятости, в-пятых, условия и возможности совершенствования человеческого капитала за счет средств организации. Заключение хозяйственных (трудовых) договоров с работниками периферийного сегмента должно учитывать возможности карьерного движения работника по иерархии рабочих мест на предприятии. Это должно быть учтено в пунктах договора, регламентирующих формирование дохода работника в организации, срочность договора на период 3 года и более, условия карьерных продвижений, возможность развития профессионально-квалификационного уровня работника в рамках организации, уровень и формы социальных гарантий, условия труда и нормы рабочего времени;

2. Нормативно определить категории работников организации, с которыми должны заключаться контракты и трудовые договоры. Трудовой контракт целесообразно заключать на определенный срок (не менее 5 лет) с работника-

ми первичного и вторичного сегмента кадрового ядра, с работниками первичного сегмента периферии – сроком не менее 3 лет. Хозяйственный (трудовой) договор целесообразно заключать на неопределенный срок с работниками вторичного сегмента кадровой периферии.

В формулировке статьи 15 ввести дополнения, касающиеся особенностей регулирования трудоустройства граждан на основе принципов заемного труда. Иначе, обеспечить правовое регулирование заемного труда в Республике Беларусь (или правовая концепция лизинга персонала), которое бы включало:

а) правовой статус частных кадровых агентств, предоставляющих услуги лизинга персонала (государственная регистрация деятельности таких агентств; требования к квалификации сотрудников; формы административного контроля за их деятельностью; принципы и порядок отнесения частного агентства занятости к категории работодателей; финансовые гарантии в отношении выплаты заработной платы и т.п.);

б) правовой механизм взаимодействия «работодатель – частное кадровое агентство» (форма, сроки, допустимые случаи заключения договоров лизинга персонала; случаи запрета заключения таких договоров; распределение рисков и ответственности частного агентства и предприятия-пользователя в отношении обеспечения трудовых и социальных прав заемных работников и т.п.);

в) механизм правоотношений между частным кадровым агентством и заемным работником (форма, срок и содержание трудового договора между заемным работником и частным кадровым агентством; права и обязанности сторон; условия работы и трудоустройства и т.п.);

г) механизм правоотношений между предприятием-пользователем и заемным работником (установление обязанностей предприятия в отношении заемного работника; условия и формы заключения трудового договора; нормы ответственности предприятия за заемного работника; права заемного работника в области социального обеспечения; отношение заемного работника с профсоюзом предприятия и т.п.);

д) нормы правовой ответственности за нарушение законодательства (ответственность предприятия-пользователя и частного кадрового агентства за нарушение трудового законодательства и законодательства предоставления заемного персонала; разработка дополнительных норм, учитывающих возможные нарушения и т.п.).

Представляется, что такие поправки в систему регулирования труда на микроуровне позволят: во-первых, создать новые рыночные подходы к образованию системы управления трудом, ориентированной на инновационные изменения на белорусских предприятиях; во-вторых, сформировать новое качество трудовых отношений «работник – работодатель», учитывающих степень профессионально-квалификационного развития работников, их человеческий капитал, и, соответственно, объективно определить уровень их дохода.