

## **ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ НАЙМА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

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

Основными отличительными чертами трудового контракта являются срочный характер данного вида трудового договора, установление в нем 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 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 депремирования, возможность снижения классности), особенности выдачи 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 документе дополнительных мер стимулирования труда, в том числе: предоставление 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 о том, что наниматели достаточно часто, заключая договоры 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 %. Таким образом, требования законодательства формально соблюдены, но фактически отнести указанные положения к мерам реального экономического стимулирования труда достаточно сложно.

Практика также свидетельствует о том, 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, налицо ситуация, когда наниматель, стремясь перевести на контракты все большее количество работников, всеми возможными путями старается избежать связанных с этим экономических издержек. Поэтому представляется целесообразным установление нижних границ продолжительности дополнительного поощрительного отпуска, начиная с 3 календарных дней, и повышения тарифной ставки, начиная с 25 %.

Все вышеуказанное свидетельствует о существовании объективной необходимости дальнейшего совершенствования контрактной системы найма, а также изучения зарубежного опыта использования трудовых контрактов.

**Д.В. Семашко**

БГЭУ (Минск)

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ — ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ ПРАВОМЕРНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

Наличие правовых норм как регуляторов общественной жизни обуславливает существование поведения, основанного на праве. Возникает необходимость выяснения правомерности как правового состояния. Правомерность определяется как динамическое состояние соответствия действительности действий (и бездействий) субъектов права моделям правомерного поведения, установленных в нормах права в виде требований, ограничений и дозволений. Правомерность включает в себя не только поведение, но и правотворческую и правореализационную деятельность. Существование правомерности в обществе доказывается наличием правомерного поведения. Правомерное поведение — реализация субъектом права установлений путем совершения положительных действий в сфере исполнения, использования и применения норм права или положительного бездействия, состоящего в воздержании от действий, которые признаны правом социально вредными или опасными, поэтому — недопустимыми.