

## КОНТРАКТНЫЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ИНСТИТУТОВ ЗАНЯТОСТИ

*Андилевко Т.В. (Институт экономики  
НАН Беларуси, г. Минск)*

В настоящее время процесс институционального регулирования экономики является особенно значимым. В сфере занятости государственная политика определяет фундаментальные основы трудовых отношений преимущественно посредством устанавливаемых законодательных норм и правил. В свою очередь законодательные правила оказывают решающее воздействие на условия индивидуальных трудовых контрактов.

В законодательстве Республики Беларусь понятие «занятость» определено Законом «О занятости населения Республики Беларусь» от 15.06.2006 г. №125-З; согласно которому, занятость – это «деятельность граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства (постоянно проживающих в Республике Беларусь или имеющих статус беженца), связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, вознаграждение за выполненную работу, иной доход». В соответствии с данным определением, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, формируя систему статистических данных о занятости населения, к занятому населению относит лиц, работающих по найму за вознаграждение, а также не по найму для получения прибыли или дохода [1].

В Республике Беларусь подавляющее большинство занятых граждан являются наемными работниками. Согласно статистическим данным, доля занятых в организациях в общей численности населения, занятого в экономике в 2016 г. составила 82% (для сравнения в 2010 г. – 85%) [2]. Занятость по найму регламентирует Трудовой кодекс Республики Беларусь. В соответствии с текстом документа Трудовой кодекс Республики Беларусь применяется только в отношении работников и нанимателей, заключивших трудовой договор (контракт) на территории Республики Беларусь. Трудовой кодекс Республики Беларусь регулирует трудовые и связанные с ними отношения, устанавливает взаимные права и обязанности работников и нанимателей, содействует развитию социального партнерства между нанимателями, работниками и органами государственного управления [3]. Трудовым кодексом Республики Беларусь установлены требования к содержанию трудового договора (контракта) и определен перечень обязательных условий трудового договора (контракта). Обязательными являются следующие условия: данные о работнике и нанимателе, место работы (с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу), трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией), основные права и обязанности работника и нанимателя, срок трудового договора, условия оплаты труда [3]. Декретом Президента Рес-

публики Беларусь от 26.07.1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» установлен ряд дополнительных обязательных условий для срочных трудовых договоров – контрактов. Например, одним из обязательных условий контракта является обязанность нанимателя по повышению квалификации работника. Примерная форма трудового договора (контракта) установлена Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 г. №1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником» и Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.12.1999 г. №155 «Об утверждении примерной формы трудового договора».

Исходя из того, что предметом регулирования в сфере занятости являются условия трудовых соглашений, выделяя основные из них можно систематизировать институты занятости следующим образом:

- институты найма и увольнения. К ним следует отнести порядок выбора и использования разных видов трудовых договоров, их длительность, порядок оформления документов, порядок расторжения и разрешения разногласий;
- институты, устанавливающие трудовые функции работника (требования к квалификации и опыту работы, должностные инструкции);
- институты, устанавливающие рабочее место по условиям труда (территориальное расположение рабочего места, его безопасность, режим труда и отдыха);
- институты выплаты вознаграждения за труд (размер заработной платы, порядок и периодичность выплат).

Полагаем, что систематизация институтов занятости по основным условиям трудовых соглашений позволит более целенаправленно осуществлять их регулирование. Основные условия трудовых соглашений также можно применять в качестве критериев выявления форм (и соответствующих им видов) занятости.

### Литература

1. Методика по расчету статистических показателей занятости и недоиспользования рабочей силы [Электронный ресурс] / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: [http:// www.belstat.gov.by/metodologiya/metodiki-po-formirovaniyu-i-raschetu-statistichesk/](http://www.belstat.gov.by/metodologiya/metodiki-po-formirovaniyu-i-raschetu-statistichesk/). – Дата доступа: 11.03.2018.
2. Статистический сборник Труд и Занятость в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2016. – Режим доступа: [http:// www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/). – Дата доступа: 11.03.2018.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/webnpa/text.asp?RN=hk9900296>. – Дата доступа: 11.03.2018.