

# ЭВОЛЮЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Светлана Парчевская

## 1. Введение

Изменение государственного социально-экономического устройства Республики Беларусь в направлении социально-ориентированной рыночной экономики после развала Советского Союза требовало модификации модели обеспечения занятости и организации оплаты труда. Жесткая система централизованного установления тарифных сеток, когда заработная плата в большей степени зависела от отраслевой принадлежности и вида работы, чем от квалификации, результативности труда и экономических показателей предприятия, в начале 90-х годов постепенно стала замещаться коллективно-договорным регулированием. Правовой основой договорного регулирования заработной платы стали законы «О предприятиях Республики Беларусь», «О минимальном потребительском бюджете», поправки в Кодексе законов о труде. В это время субъекты хозяйствования получили право самостоятельно определять формы, системы и размеры оплаты труда работников на основе коллективных договоров и соглашений. На национальном уровне регулировались лишь размеры минимальной оплаты труда и оплата труда в бюджетной сфере.

Вместе с тем, в условиях остродефицитной экономики новые подходы в оплате труда положили начало новым проблемам и противоречиям. Деформация процессов производства и распределения привела к снижению удельного веса заработной платы в валовом внутреннем продукте с 37% (1991 г.) до 32% (1996 г.). В республике хронической стала проблема своевременной выплаты заработной платы, росла безработица, усилилась неоправданная дифференциация заработной платы, резко возрос удельный вес малообеспеченного населения, минимальная заработная плата обеспечивала менее 10% потребительских расходов гражданина.

В условиях обострения кризисных явлений в экономике «свободное» установление заработной платы стало подчиняться политической воле и замещаться административно-командным регулированием.

## 2. Государственное регулирование заработной платы в Беларуси

Таблица 1.

### Основные нормативные документы государственного регулирования заработной платы

Документ	Содержание
<b>Гарантии оплаты труда</b>	
Декрет президента от 18.07.2002 года №17 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников»	Оплата труда работников, нанимателями которых являются коммерческие организации и индивидуальные предприниматели, осуществляется в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем, в зависимости от сложности и условий труда этих работников, их квалификации на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (ЕТС). Данная норма распространяется на все коммерческие организации, независимо от формы собственности, и индивидуальных предпринимателей, применяющих наемный труд.
Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 года №123 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 года № 31)	Определены распределение работников коммерческих организаций по тарифным разрядам Единой тарифной сетки Республики Беларусь и порядок применения ЕТС для работников производственных отраслей экономики.

Документ	Содержание
Постановление Совета министров Республики Беларусь от 28.03.2005 года «Об установлении размеров тарифной ставки 1-го разряда для оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями и базовой величины».	Установлена тарифная ставка 1-го разряда для оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями в размере 51 тыс. рублей.
<b>Ограничительная политика заработной платы</b>	
Декрет президента от 27.03.1997 года № 10 «О дополнительных мерах по совершенствованию труда работников отраслей экономики» с учетом изменений, внесенных от 30.10.1997 года №22, от 18.07.2002 года).	Ограничение размера премии (30% заработной платы в расчете на одного работника), выплачиваемой за счет себестоимости.
Постановление Совета Министров от 16.06.1998 года №937 « О мерах по совершенствованию оплаты труда в отраслях экономики».	Ограничение размера надбавок за стаж работы (20% тарифной ставки (должностного оклада)), выплачиваемых за счет себестоимости.
Постановление Совета Министров от 24.12.1998 года №1972 «о дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики».	Ограничение надбавок руководителей и специалистов (20% от суммы должностных окладов этих категорий), выплачиваемых за счет себестоимости.
Постановление Совета министров Республики Беларусь от 27.12.2004 года №1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» (кроме коммерческих организаций с иностранными инвестициями).	Утвержден базовый предельный норматив ставки 1-го разряда для коммерческих организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе в размере бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения (БМП, в ценах июня 2005 года 157360 рублей); ограничена доля выплат за счет прибыли в размере не более 30% в общем фонде заработной платы для предприятий, достигших предельного размера тарифной ставки первого разряда, т.е. введен предельный норматив прибыли, направляемой на оплату труда.
Постановление Министерства труда и соцзащиты, Минфина и Минэкономики от 24.02.2005 года №18/23/34 «Об утверждении Инструкции о порядке повышения тарифной ставки первого разряда коммерческими организациями» (кроме коммерческих организаций с иностранными инвестициями)	<p>Определен одномоментный порядок увеличения тарифной ставки 1-го разряда для предприятий, работающих без убытков и имеющих уровень тарифной ставки 1-го разряда ниже установленного Совмином, до этого уровня; дальнейшее повышение тарифной ставки 1-го разряда осуществляется в зависимости от роста объемов производства в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года. Определен порядок увеличения тарифной ставки 1-го разряда в зависимости от экономических показателей, характеризующих эффективность работы организации (рост производительности труда, прибыли, снижение себестоимости и др.).</p> <p>Обязательными условиями для повышения тарифной ставки 1-го разряда являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, по платежам в бюджет, в государственные целевые бюджетные фонды, в Фонд социальной защиты населения;</li> <li>- отсутствие просроченной кредиторской задолженности за полученную сельскохозяйственную продукцию и продукты ее переработки за отчетный период;</li> <li>- выполнение условий оказанной государственной поддержки и других преференций;</li> <li>- непревышение установленного базового предельного норматива тарифной ставки 1-го разряда.</li> </ul>

Таким образом, анализ основных законодательных актов, регулирующих оплату труда в Республике Беларусь, свидетельствует о достаточно жесткой системе ее централизованного установления. И, прежде всего, это касается обязательного применения единой тарифной сетки. ЕТС состоит из 23 разрядов, которые и определяют заработную плату конкретного работника. Тарифная часть заработной платы определяется умножением тарифной ставки 1-го разряда, действующей на предприятии, на тарифный коэффициент соответствующего разряда, разнящийся от 1.0 до 5.98. Использование в организации оплаты труда единой тарифной

сетки направлено на решение основного принципа «равной заработной платы на равном рабочем месте» и сглаживание дифференциации в оплате труда. Вместе с тем, регулирование заработной платы на основе ЕТС сохраняет ряд недостатков: во-первых, тарифная ставка 1-го разряда значительно дифференцируется по предприятиям в зависимости от его финансово-экономического состояния; ЕТС не учитывает отраслевых особенностей, которые особенно важны как для организации заработной платы в отрасли, так и для реструктуризации занятости в экономике в целом. Кроме того, единая тарифная сетка затрагивает только тарифную часть заработной платы, которая согласно постановлению Министерства труда и соцзащиты от 30.06.2003 года № 81 «О внесении изменений и дополнений в Рекомендации по совершенствованию заработной платы работников организаций производственных отраслей и увеличению доли оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в ее составе» определена в размере не менее 65%, в системе же оплаты труда участвуют различные виды доплат, надбавок, компенсаций и премии.

Постановление Совета министров от 27 декабря 2004 года № 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда коммерческих организаций», обязательность применения ЕТС и ряд других нормативных актов определяют ограничительную политику заработной платы в Республике Беларусь. В странах с переходной экономикой существовали несколько отличающиеся варианты ограничительной политики, в которой ключевая роль отводилась политике доходов, основанной на налогах, когда рост заработной платы сверх определенного уровня наказывался повышенным налогообложением. Правительство стран Центральной и Восточной Европы использовали два основных варианта ограничительной политики в области роста заработной платы: 1) прямой контроль над общим фондом оплаты труда на предприятии; 2) контроль за средней заработной платой на предприятии. Белорусское законодательство ограничило рост заработной платы посредством распределения работников по единой тарифной сетке и жестко регулируемым порядком повышения тарифной ставки 1-го разряда. Косвенным механизмом регулирования и ограничения заработной платы является ограничение заработной платы руководителей предприятий в зависимости от численности работников, финансового состояния предприятия, наличия задолженности по платежам в бюджет, за электроэнергию, просроченной выплаты заработной платы согласно положению коллективного договора, случаев травматизма на предприятии.

### **3. Минимальная заработная плата**

Закон Республики Беларусь от 11.11.1999 года № 322-3 «О минимальной заработной плате» определил государственным минимальным социальным стандартом в области оплаты труда минимальную заработную плату (МЗП) (месячную и часовую) и республиканские тарифы оплаты труда. Однако до марта 2002 года роль МЗП оставалась формальной. В качестве же социальной гарантии и нижней границы оплаты труда минимальная заработная плата стала функционировать согласно декрету президента от 15.02.2002 года № 3. Правовой основой установления и порядка повышения МЗП является Закон от 17.07.2002 года № 124-3 «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы», в соответствии с которым размер минимальной заработной платы устанавливается ежегодно с 1 января исходя из показателей бюджета республики, экономических возможностей республиканского, местных бюджетов и нанимателей, сложившихся величин средней заработной платы в экономике и других социальных выплат, соотношения между размером МЗП и социальными нормативами – бюджетом прожиточного минимума и минимальным потребительским бюджетом и является низшей границей оплаты труда работников.

Согласно указанному закону в состав минимальной заработной платы включается заработная плата за выполненную работу и отработанное время, все выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсирующего характера за исключением выплат за отклонения от нормальных условий труда (сверхурочное, ночное время, праздники, праздничные и выходные дни и др.). Минимальная заработная плата гарантируется работнику только в случае

полной отработки месячной нормы времени и выполнения месячной нормы труда. Для работников, не отработавших месячную норму времени по причине нетрудоспособности, нахождения в отпуске, режима неполного рабочего времени минимальная заработная плата не выплачивается. В данном случае в качестве нижней границы оплаты труда служит часовая минимальная заработная плата (на 1.01.2005 года – 760 рублей).

В Республике Беларусь с 1 января 2005 года МЗП установлена в размере 128860 рублей (БПМ в ценах июня 2005 года составил 228450 рублей, МПБ на душу населения – 146150 рублей). Значительный рост минимальной заработной платы и сближение ее с социальными нормативами позволило решить некоторые проблемы рынка труда, а именно: МЗП начала обеспечивать затраты на воспроизводство низкоквалифицированной рабочей силы, активизировала занятость лиц со сниженной конкурентоспособностью.

#### **4. Определение гарантий занятости в Беларуси**

Отношения занятости населения в Республике Беларусь регулируются Законом о занятости Республики Беларусь (в ред. Законов Республики Беларусь от 24.11.1992 № 1962-ХІІ, от 01.02.1994 № 2731-ХІІ, от 11.11.1994 № 3379-ХІІ, от 21.02.1995 № 3601-ХІІ, от 06.01.1998 № 124-3 от 06.01.1999 № 232-3), Кодексом законов о труде Республики Беларусь, коллективными договорами и соглашениями.

Анализ действующего законодательства свидетельствует об относительно высоком уровне защищенности занятости в Беларуси. Можно остановиться на следующих характеристиках:

- увольнения работников возможны за виновные действия (анализ законодательства приведен в таблице 1), по сокращению численности либо штата работников, но не более 10% численности штата работников (массовое сокращение – требует определенной процедуры согласования, из-за чего предприятия к ней не прибегают);
- длина предупредительного периода составляет 2 месяца, предупредительный период может быть заменен выплатой заработной платы;
- выходное пособие выплачивается в размере трех среднемесячных заработных плат независимо от стажа работы;
- в случае незаконного увольнения с работы работник восстанавливается на работе с выплатой заработной платы за вынужденный прогул.

Вместе с тем, после вступления в силу декрета президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» нанимателям предоставлено право заключать контракты со всеми категориями работников сроком не менее одного года и не более пяти лет. Данный нормативный документ значительно ослабил уровень защищенности занятости, тем более что после окончания срока контракта компенсационные выплаты не предусмотрены.

Для реализации политики занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий на всей территории Республики Беларусь создана государственная служба занятости.

Для страхования от безработицы и финансирования мероприятий по обеспечению занятости населения существует государственный целевой бюджетный фонд содействия занятости, плательщиками в который являются все хозяйственные субъекты Республики Беларусь. Сумма взноса в фонд содействия занятости составляет 1% от начисленного фонда оплаты труда организации.

Согласно Закону о занятости Республики Беларусь безработными считаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте (женщины до 55 лет, мужчины до 60 лет), постоянно проживающие на территории Республики Беларусь, не имеющие работы, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в дневных учебных заве-

денях либо не проходящие военной службы и зарегистрированные в государственной службе занятости.

Пособие по безработице назначается государственной службой занятости. В назначении пособия по безработице может быть отказано в случае увольнения за виновные действия, по собственному желанию и нарушения условий предоставления документов в службу занятости. Пособие по безработице ограничено удвоенной базовой величиной (на 1.01. 2005 года базовая величина равняется 25500 рублей).

Срок выплаты пособия по безработице не может превышать 26 календарных недель в течение каждого 12-месячного периода, исчисленного со дня регистрации в государственной службе занятости. Безработным, стаж работы которых составляет более 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин, срок выплаты пособия по безработице увеличивается за каждый год работы, превышающий указанный стаж, на две календарные недели.

Выплата безработному пособия по безработице может быть приостановлена на три месяца в случае невыполнения требований службы занятости, отказа от предложенной центром занятости подходящей работы или прохождения профессионального обучения, профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки по направлению центра занятости, невыполнения без уважительных причин месячной нормы участия в оплачиваемых общественных работах.

Государственные гарантии занятости предусматривают бесплатную профессиональную подготовку и переподготовку; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием, включая профессиональную ориентацию; возможность участия в оплачиваемых общественных работах; получение бесплатной информации о наличии свободных рабочих мест, судебную защиту трудовых и других прав граждан в сфере занятости; предоставление подходящей работы на период не менее трех лет ранее заявленным предприятиями, учреждениями, организациями молодым специалистам – выпускникам государственных учебных заведений; свободу выбора рода занятий и работы; компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность.

Таблица 2.

### Важнейшие основания прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора	Предупредительный период	Компенсационные выплаты	Процедура увольнения	Санкции в случае незаконного увольнения
Источник: Трудовой Кодекс Республики Беларусь				
Статья 37- по соглашению сторон	--	--	Достижение взаимной договоренности между нанимателем и работником о прекращении трудовых отношений в определенный день	--
Статья 38 - прекращение срочного трудового договора	--	--	Требование одной из сторон	--
Статья 40 - по желанию работника	Письменное предупреждение за 1 месяц	--	Желание работника	--
Статья 41 - прекращение срочного трудового договора по требованию работника: в случае болезни или инвалидности, уважительные причины	--	--	Препятствие выполнению работы, уважительные причины	--
в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, колдоговора		2-х недельное выходное пособие	Факт нарушения, установленный уполномоченным органом	

Прекращение трудового договора	Предупредительный период	Компенсационные выплаты	Процедура увольнения	Санкции в случае незаконного увольнения
Статья 42- по инициативе нанимателя	Письменное предупреждение не менее чем за 2 месяца	3 среднемесячные заработные платы	Ликвидация, прекращение деятельности, сокращение численности или штата работников	Восстановление на работе, оплата вынужденного прогула
1) ликвидация, прекращение деятельности, сокращение численности или штата работников				
2) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы	--	2-х недельное выходное пособие	Стойкое снижение трудоспособности, подтвержденное результатами медицинского освидетельствования	Восстановление на работе, оплата вынужденного прогула
3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы	--	2-х недельное выходное пособие	Результаты аттестационной комиссии	Восстановление на работе, оплата вынужденного прогула
4) систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей	--	--	Систематические нарушения	Восстановление на работе, оплата вынужденного прогула
5) прогул без уважительных причин	--	--	Отсутствие на работе без уважительной причины более 3-х часов	Восстановление на работе, оплата вынужденного прогула
6) неявки на работу в течение более 4-х месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности	--	--	Длительная неявка на работу	Восстановление на работе, оплата вынужденного прогула
7) появление на работе в состоянии опьянения, распития спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время	--	--	Медицинское освидетельствование	Восстановление на работе, оплата вынужденного прогула
8) Совершение хищения по месту работы	--	--	Установление вины соответствующим органом	Восстановление на работе, оплата вынужденного прогула
9) однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников	--	--	Виновные действия	--
Источник: декрет президента Республики Беларусь № 29				
Окончание срока контракта	Письменное уведомление о намерении продлевать или не продлевать контракт за две недели до его окончания	--	Окончание срока контракта	Восстановление на работе, трудовой договор на неопределенный срок
Виновные действия работника	--	--	Виновные действия	Восстановление на работе, оплата вынужденного прогула
Виновные действия нанимателя	--	3 среднемесячные заработные платы	Факт нарушения, установленный уполномоченным органом	--

## 5. Коллективные переговоры и гарантии занятости

В последнее десятилетие договорные отношения в Беларуси регулируют вопросы экономической стабилизации, заработной платы, охраны труда, системы социальных льгот и гарантий. Вопросы гарантий занятости затрагивались на всех уровнях переговорного процесса, но они, прежде всего, касались массовых сокращений. Начиная с середины 90 годов предметом переговоров становятся в большей мере вопросы гарантий занятости, переобучения и переподготовки сокращенных работников, трудоустройства безработных, компенсационных выплат в случае потери работы, создания новых рабочих мест, комплексных программ занятости населения. Эти проблемы превращаются в один из основных разделов соглашений на национальном и региональном уровнях и коллективных договоров предприятий.

*Врезка 1 Национальный уровень: Развитие рынка труда и гарантии занятости населения, 2001–2003 гг.*

Необходимой основой для решения проблем занятости населения является эффективное развитие экономики, ее структурная перестройка, увязка мер социально-экономического развития, бюджетной и налоговой политики с мероприятиями по поддержанию занятости населения.

26. В программе занятости предусмотреть приоритет активных мер на рынке труда.

27. Разработать предложения для обеспечения функционирования эффективно действующих рабочих мест и создания новых, включая налоговые льготы организациям, инвестиции в создание рабочих мест.

28. Обеспечить ежегодную разработку и выполнение республиканской и региональной программ занятости населения.

29. Продолжить осуществление специальных программ по созданию и сохранению рабочих мест в населенных пунктах с монопроизводственной структурой и критическим уровнем в сфере занятости и жизни населения; в случае превышения уровня безработицы более 3% от численности экономически активного населения Правительство Республики Беларусь с участием республиканских объединений нанимателей и профсоюзов принимает необходимые меры по предотвращению массовой безработицы.

30. Обеспечить систему мер по стимулированию создания дополнительных рабочих мест для лиц, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда.

31. Подготовить предложения по изменению порядка расчета социальных выплат по безработице вне связи с минимальной заработной платой.

32. Обеспечить социальную поддержку той части населения, которая в силу объективных причин не может трудоустроиться или обеспечить самостоятельную занятость

33. Оказывать содействие безработным гражданам в организации их самостоятельной занятости, развитию малого и среднего бизнеса.

Упорядочить регистрацию коммерческих организаций, контроль и регистрацию индивидуальных предпринимателей, занимающихся торговой деятельностью.

Упорядочить виды лицензионной деятельности.

34. Создать общую информационную базу по вопросам занятости и наличия вакансий для обмена рабочей силой между Республикой Беларусь и Российской Федерацией.

*Врезка 2. Региональный уровень, Областное трехстороннее соглашение (Витебск, 2005 г.): В сфере содействия занятости населения*

### 2.1. Стороны совместно:

2.1.1. Ставят своей целью эффективно использовать трудовые ресурсы региона, участвуют в разработке и реализации программ занятости.

2.1.2. Информировуют население области о состоянии рынка труда и изменениях в законодательстве о занятости.

2.1.3. В целях повышения престижа массовых профессий и содействия повышению квалификации работников проводят в апреле – сентябре 2005 года областной конкурс профессионального мастерства «Витебские мастера».

2.1.4. В целях дальнейшего развития малого предпринимательства, распространения опыта работы лучших малых предприятий области проводят в феврале – апреле 2005 года областной конкурс «Витебский предприниматель».

## 2.2. Исполком, управление службы занятости населения облисполкома:

2.2.1. На предприятиях, учреждениях, организациях всех форм собственности принимают меры по сохранению существующих рабочих мест и созданию не менее 15.5 тысяч новых рабочих мест, в том числе 700 новых рабочих мест с участием средств государственного фонда содействия занятости, предусмотрев на эти цели 3500 млн. рублей.

2.2.2. Оказывают содействие 24.7 тысячам безработных в трудоустройстве на постоянную работу на предприятиях, учреждениях, организациях всех форм собственности.

2.2.3. Предоставляют финансовую помощь в виде ссуд и субсидий из государственного фонда содействия занятости 550 безработным в сумме 825.0 млн. рублей для содействия в организации предпринимательской деятельности.

2.2.4. В целях усиления профессиональной мобильности трудовых ресурсов, создания условий для рационального перераспределения рабочей силы, повышения трудовой активности и конкурентоспособности работников, оперативного удовлетворения потребности рынка труда в квалифицированных кадрах организуют профессиональную переподготовку и повышение квалификации 3.7 тыс. безработных, используя на эти цели 4005.8 млн. рублей.

2.2.5. В целях предоставления временной работы незанятым гражданам, испытывающим трудности в поиске постоянной работы, организуют за счет средств предприятий, организаций, учреждений, государственного фонда содействия занятости и местных бюджетов оплачиваемые общественные работы, в том числе имеющие социально полезную значимость, с привлечением к ним 17.0 тысяч человек незанятого населения, в том числе 12.6 безработных, предусмотрев на их проведение 1770.0 млн. рублей.

2.2.6. Для обеспечения рабочей силой предприятий агропромышленного комплекса содействуют переселению городского населения в сельскую местность. В 2005 году переселить 170 семей, в том числе 70 семей, имеющих в своем составе безработных, направив на эти цели 113.0 млн. рублей из средств государственного фонда содействия занятости.

2.2.7. В соответствии с Положением «О порядке и условиях компенсации органами государственной службы занятости затрат нанимателям на профессиональное обучение и переобучение работников» компенсируют нанимателям затраты на профессиональное обучение и переобучение работников, подлежащих высвобождению в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников в целях их последующей занятости, а также принятых на работу граждан, высвобожденных другими нанимателями или впервые ищущих работу.

2.2.8. В соответствии с положением о «Молодежной практике» для приобретения выпускниками учебных заведений практических навыков в работе заключают с нанимателями договора по их трудоустройству с частичной компенсацией нанимателям средств на оплату труда молодежи. Оказывают содействие в трудоустройстве на временные рабочие места 120 безработным из числа выпускников учебных заведений, а также прошедших обучение по направлениям службы занятости.

2.2.9. Обеспечивают бронирование на предприятиях и в организациях всех форм собственности 2.5 тыс. рабочих мест для трудоустройства граждан, нуждающихся в дополнительных гарантиях занятости.

2.2.10. Обеспечивают временную занятость не менее 3.8 тыс. школьников, учащихся и студентов в свободное от учебы время через организацию лагерей труда и отдыха, создание временных рабочих мест в школьных и межшкольных учебно-производственных мастерских и других форм их временного трудоустройства, выделив на эти цели из государственного фонда содействия занятости 625.0 млн. рублей.

## 2.3. Наниматели:

2.3.1. Не допускают массового высвобождения работников. В случае его угрозы информируют комитет по труду и социальной защите облисполкома, управление областной службы занятости, профсоюзы не менее чем за три месяца.

2.3.2. Гарантируют высвобождаемым работникам предприятий-банкротов преимущественное право трудоустройства на не менее чем 70% рабочих мест, вновь образуемых на базе их имущества.



2.3.3. Осуществляют ликвидацию организаций и подразделений, изменение форм собственности с согласия гор(рай)исполкомов и только после предварительного, не позднее, чем за три месяца, уведомления соответствующих профсоюзов и проведения переговоров с ними.

2.3.4. Совместно с профсоюзами при заключении коллективных договоров и соглашений предоставляют дополнительную гарантию работникам, с которыми заключены контракты, в части предупреждения их нанимателем за один месяц до срока окончания действия контракта о своем намерении продлевать или не продлевать контракт на новый срок. При переводе на контрактную форму найма срок действия контрактов устанавливают индивидуально для каждого работника с участием профсоюзов.

2.3.5. При заключении коллективных договоров и соглашений предоставляют работникам следующие гарантии:

- обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производить с участием представителя соответствующего профсоюза;
- срок продления контракта по истечении срока его действия работающим женщинам определять в период нахождения в отпуске : по беременности и родам – до окончания данного отпуска; по уходу за ребенком – до достижения ребенком возраста трех лет;
- срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок продления контракта по истечении срока его действия работникам, добросовестно работающим и не допускающим нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, определять: имеющим длительный стаж работы в организации- продолжительностью не менее трех лет; имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию – продолжительностью не менее пяти лет; достигшим предпенсионного возраста (женщины – 53 года, мужчины – 58 лет) – не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения права на пенсию по возрасту.

2.3.6. Обеспечивают своевременное и полное отчисление средств на реализацию программ занятости.

## 2.4. Профсоюзы:

2.4.1. Предоставляют бесплатную консультативную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюзов по вопросам занятости, трудового законодательства, приема на работу и увольнения.

2.4.2. Через коллективные договоры и соглашения добиваются сохранения рабочих мест, определения условий сокращения рабочего дня, недели, вынужденных простоев, оказания материальной поддержки высвобождаемым работникам, сохранения за уволенным работником в связи с сокращением численности или штата работников в течение одного года существующих на предприятии социальных льгот.

2.4.3. Информировуют членов профсоюза о состоянии рынка труда, об изменениях в законодательстве о занятости.

В целях снижения напряженности на рынке труда области и обеспечения занятости населения проводить целенаправленную работу по следующим направлениям:

...

*Врезка 3. Отраслевой уровень, Тарифное соглашение между концерном «Беллегпром» и РК профсоюза работников легкой промышленности на 2002–2003 гг.: Обеспечение занятости*

6.1. Концерн «Беллегпром» и РК профсоюза согласились:

6.1.1. участвовать в разработке и реализации республиканской программы занятости и соответствующих программ на предприятиях;

6.1.2. не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

6.2. Концерн «Беллегпром», руководители предприятий и организаций обеспечивают выполнение отраслевых мероприятий, предусматривающих:

6.2.1. проведение работы по прогнозированию, постоянному учету и анализу численности высвобождаемых работников с учетом их профессионально-квалификационной подготовки, а также потребностей предприятий в квалифицированных рабочих и специалистах;

6.2.2. меры по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, обеспечению полной занятости работающих, последовательному приведению их численности в соответствие с прогнозируемыми объемами производства и уровнем использования производственных мощностей;

6.2.3. более широкое использование нетрадиционных форм занятости (неполное рабочее время, гибкий график);

6.2.4. меры по созданию новых эффективных рабочих мест с учетом возможностей производства и структурных преобразований.

6.3. Руководители предприятий и организаций обязуются:

6.3.1. решение о ликвидации либо реорганизации предприятия, другие изменения организационной структуры, связанные с массовым увольнением работников, принимать не ранее, чем через три месяца после официального уведомления концерна «Беллепром», профсоюзного комитета предприятия, областного комитета профсоюза работников легкой промышленности и вести с названными профсоюзными органами переговоры по содействию занятости и соблюдению прав и интересов трудящихся.

При массовом высвобождении работников одновременно с уведомлением профсоюзных органов информировать их о причине сокращения, числе и категории трудящихся, которых оно может коснуться.

Не позднее, чем за два месяца до высвобождения работников по этим причинам письменно уведомлять государственную службу занятости с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников;

6.3.2. в период срока предупреждения об увольнении, предусмотренного законодательством, предоставлять работнику один свободный день в неделю с сохранением средней заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей;

6.3.3. при сокращении численности (штата) отдавать предпочтение в оставлении на работе, при равной производительности труда и квалификации, либо обеспечивать первоочередное трудоустройство работников, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту менее трех лет и добросовестно отработавшим на предприятии не менее 10 лет;

Не допускать увольнения по инициативе нанимателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия, из числа рабочих и служащих, беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3-х лет, одиноких матерей при наличии ребенка до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет. Увольнение указанных категорий женщин в случае полной ликвидации предприятия допускается с обязательным трудоустройством.

Не допускать увольнения с предприятия при сокращении численности (штата) двух работников из одной семьи;

6.3.4. в связи с обоснованными и организационными причинами изменять утвержденный режим работы, устанавливать неполный рабочий день или сокращенную рабочую неделю по согласованию с профсоюзным комитетом и уведомлением работников в соответствии с действующим законодательством;

6.3.5. предоставлять преимущественное право возвратиться на предприятие в случае появления вакансий работникам, уволенным по сокращению численности или штата;

6.3.6. обеспечивать работникам, трудоустроенным на другие предприятия в период реконструкции или технического перевооружения, право преимущественного поступления на работу на предприятие после его реконструкции в соответствии с квалификацией (профессией);

6.3.7. обеспечивать трудоустройство по полученной специальности выпускников ВУЗов, техникумов, ПТУ, прибывших для работы на предприятия по договорам или заявкам и уволенных в запас военнослужащих срочной службы, ушедших служить с этих предприятий и организаций;

6.3.8. обеспечивать подготовку и финансирование программ по переквалификации высвобождаемых работников. Предусматривать гарантии работникам по вопросам повышения квалификации, а также обучения новым профессиям по специальностям, в которых нуждается данное предприятие, за счет средств предприятия с сохранением средней зарплаты за период обучения;

6.3.9. исходя из финансовых возможностей, включать в коллективные договоры дополнительные гарантии высвобождаемым работникам:

а) установление за счет предприятия доплат к пособию по безработице;

б) выплату досрочных пенсий высвобождаемым работникам до достижения ими пенсионного возраста;

в) рекомендуется в случае приобретения работником статуса безработного до момента его трудоустройства, но не более 6 месяцев:

- сохранять за ним очередность на получение жилья;
- сохранять право пользования спортивными, оздоровительными и другими объектами соцкультбыта;
- сохранять места в детском дошкольном учреждении;
- оказывать материальную помощь на содержание иждивенцев.

г) с учетом наличия средств на предприятии и на основании коллективного договора, оказывать материальную помощь бывшим работникам предприятия, организации, которые потеряли право на пособие по безработице в связи с истечением установленного срока его выплаты.

6.3.10. в случае ликвидации предприятия правопреемник предоставляет высвобождаемым работникам не менее 70 % рабочих мест вновь создаваемого субъекта хозяйствования;

6.3.11. заключать, при необходимости, контракты со специалистами и вновь поступающими на работу.

Заключение контракта с работниками, трудовой договор с которыми был заключен на неопределенный срок, осуществлять только с письменного согласия работника.

Условие, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, контрактов, не могут ухудшать положения, определенные Генеральным соглашением, данным тарифным соглашением, принятым на их основе

коллективным договором и Трудовым кодексом Республики Беларусь;

6.3.12. производить расторжение трудового договора по инициативе администрации только по предварительному согласию профсоюзного комитета в случаях:

- сокращения численности или штата работников;
- обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, либо состояния здоровья, препятствующих выполнению данной работы;
- неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определении заболевания.

6.4. РК профсоюза обязуется:

- через выборные профсоюзные органы, региональную службу занятости принимать конкретное участие и осуществлять контроль в решении вопросов переквалификации и трудоустройства работников отрасли;
- представлять интересы членов профсоюза при ликвидации предприятий, сокращения рабочих мест, при решении трудовых конфликтов и принимать меры по защите их законных интересов.

*Врезка 4. Коллективный договор, Оршанский льнокомбинат, 2002–2004: В сфере содействия занятости населения*

Наниматель обязуется:

2. Принимать необходимые меры по недопущению спада производства и в связи с этим массового сокращения рабочих мест.
3. В случае сокращения численности работающих использовать:
  - естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, сокращение совместителей и т.д.);
  - внутрипроизводственные перемещения намеченных к увольнению работников;
  - временное снижение зон обслуживания;
  - предоставление краткосрочных отпусков без сохранения заработной платы;
  - ограничение совмещения профессий;
  - сокращение административно-управленческих расходов;
  - принятие мер к трудоустройству высвобождаемых работников;
  - предоставление возможности высвобождаемым работникам получать вторую профессию или образование за счет предприятия.
4. Расторжение трудового договора по инициативе администрации в случае сокращения численности или штата работников производить после предварительного уведомления профсоюзного комитета.
5. При сокращении работников с равной производительностью и квалификацией предпочтение в оставлении на работе отдавать:
  - семейным – при наличии двух и более иждивенцев;
  - работникам, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту не менее трех лет и имеющим стаж работы на комбинате более 10 лет;
  - работникам, получившим инвалидность или профессиональное заболевание на комбинате;
6. В случаях увольнения по сокращению численности или штата сохранять за работниками до трудоустройства право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий.
7. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению, приема на комбинат при появлении вакансии.