

5. История пластмасс, основная классификация [Электронный ресурс] // Академик. – Режим доступа: <https://investments.academic.ru>. – Дата доступа: 12.02.2020.

6. О качестве и безопасности посуды [Электронный ресурс] // Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. – Режим доступа: rosпотреbnadzor.ru. – Дата доступа: 12.02.2020.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ЕЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Ковальчук О. Н.

Республика Беларусь, г. Гомель

Гомельский филиал Международного университета «МИТСО»,

старший преподаватель кафедры правоведения

и социально-гуманитарных дисциплин,

магистр права

Будучи важной частью организации производственного процесса, организация труда как самостоятельная область экономической работы на предприятии имеет особое содержание, сферу исследования и методы изучения производственной деятельности человека.

Соответствие форм организации труда, качества его нормирования и наличие эффективных материальных стимулов, соответствующих уровню развития техники и технологии, а также уровню общественных экономических отношений, являются главными условиями достижения высокой эффективности производства [1, с. 27].

В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм организации работы с кадрами, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства. Успех работы предприятия обеспечивают его работники. Именно поэтому современная организация труда предполагает выделение из сфер управленческой деятельности той, которая связана с эффективностью использования рабочей силы.

Комплексно оценивая современный этап развития трудовых правоотношений в нашей стране, нельзя не отметить наличие динамичного процесса реформирования трудового законодательства. Вместе с тем в трудовом законодательстве имеется много пробелов, противоречий, неясных или неточных формулировок, что вызывает определенные сложности в практике его применения и, как следствие, неэффективности организации труда.

Исходя из этого, сконцентрируемся на рассмотрении нескольких основных проблем:

1. Центральным моментом в общем процессе организации труда является процедура трудоустройства; оформление трудовых отношений; оформление приема на работу.

Законодатель обращает внимание на недопустимость необоснованного отказа в приеме на работу, под которым понимается отказ, причины которого либо не указаны, либо не относятся к профессиональным качествам поступающего на работу. Следовательно, от четкости определения понятия профессиональных качеств работника во многом зависит правильное понимание обоснованности или необоснованности отказа в приеме на работу.

Профессиональные и деловые качества работника должны подлежать объективной оценке, обусловленной определенными правовыми нормами, включающими в себя конкретные квалификационные требования, по которым можно объективно определить деловые качества поступающего на работу с целью выявления его пригодности к ней. Они должны, прежде всего, определяться по объективным данным, а не по субъективному отношению нанимателя к работнику [1, с. 42–43].

Исходя из этого, процесс отбора нанимателем будущих работников должен осуществляться в соответствии с четкими правилами. Он должен быть хорошо формализован, оформлен процедурно и подкреплен соответствующими положениями, инструкциями и типовыми формами и т. д. Целесообразно в полной мере использовать для этого должностные инструкции, где определяется не только круг обязанностей работника, но и требования к образованию, уровню квалификации, знаниям, умениям и навыкам лиц, занимающих эту должность. Такая инструкция позволила бы избежать споров, когда рабочее место желают занять несколько претендентов, а при решении спора

о незаконности отказа в приеме на работу суд сможет объективные данные сравнивать с установленными инструкцией требованиями.

2. Рассматривая вопросы расторжения трудового договора, в частности по инициативе нанимателя, следует отметить, что в теории и на практике используют такое понятие как «виновные основания увольнения» или «увольнение при наличии вины работника». В ТК Республики Беларусь такого термина нет. Однако с 01.01.2015 белорусское законодательство оперирует новым термином «увольнение по дискредитирующим обстоятельствам», предусмотренное Декретом № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [2]. В самом Декрете лишь используется термин, легального определения понятию нет, лишь имеется перечень обстоятельств, относящихся к дискредитирующим.

В связи с этим, предлагаем свою авторскую дефиницию данного понятия: «Увольнение по дискредитирующим обстоятельствам – это прекращение трудового договора по инициативе нанимателя в результате совершения работником действий, направленных на утрату доверия нанимателя, а именно, неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание либо однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей».

3. Организация работы по повышению и определению квалификации работников является важнейшей предпосылкой возникновения, развития, а также стабилизации трудовых отношений и играет существенную роль при подборе, расстановке и рациональном использовании кадров. В то же время определение квалификации является фактором, способствующим обеспечению экономики страны квалифицированными кадрами не только в качестве гарантии права на труд, но и как средство реального осуществления права граждан Республики Беларусь на образование, достижения соответствующей практической подготовленности к труду.

Для повышения эффективности управления карьерой, данный процесс необходимо сделать управляемым. Для этого, прежде всего, необходимо определить цели, методы и основные этапы управления карьерой персонала. Эффективное управление карьерой персонала будет способствовать поддержанию

благоприятного социально-психологического климата среди работников предприятия, а значит, и получению более высоких результатов его деятельности.

4. Решая проблему, связанную с качеством рабочей силы в нашей стране, необходимо нормативное закрепление в кодифицированном законодательном акте аттестации работников, как завершающей формы непрерывного профессионального обучения рабочих (служащих).

Роль аттестации состоит в том, что она является основной юридической формой проверки и оценки необходимых качеств работника, способствуя тем самым постоянному выявлению наиболее компетентных и высококвалифицированных кадров. А детальное регулирование в данной области будет способствовать согласованию интересов нанимателя, который заинтересован в профессиональности своих работников, и работников, которые стремятся повысить уровень знаний и сохранить рабочее место.

Аттестация должна быть охвачена всеми уровнями правового регулирования: нормативным, коллективно-договорным, локальным и индивидуально-договорным. Это связано с тем, что аттестация отдельных категорий работников может быть обусловлена спецификой определенной области производства. Поэтому закрепленные общие условия и правила проведения аттестации работников должны развиваться в актах, применяемых нанимателями и работниками на уровне конкретного предприятия.

Для работника прохождение аттестации должно являться трудовой обязанностью, что предусматривает включение данного положения в перечень основных прав и обязанностей работников, закрепленных ст. 11, 53 Трудового кодекса Республики Беларусь [3].

В заключение представляется важным подчеркнуть, что одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики в большинстве стран мира является проблема в области работы с персоналом. При всем многообразии существующих подходов к этой проблеме основной тенденцией является осуществление методов работы с кадровым потенциалом на основе сильной юридической базы. Обозначенные недочеты организации работы с кадрами, конечно, не являются грубым нарушением трудового

Право. Экономика. Социальное партнерство

законодательства Республики Беларусь, однако данные меры диктует цивилизованный подход к правовому регулированию труда в современном обществе.

Список цитированных источников

1. Коротков, Э. М. Управление процессами организации трудовой деятельности на предприятии / Э. М. Коротков. – М. : Академ. проект, 2010. – 247 с.

2. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс]: Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.