

Решение коллективных трудовых споров с участием примирительной комиссии является обязательным этапом в разрешении трудовых споров. Значимость данного органа очевидна: это большой шаг навстречу к современному пути решения разногласий, а также урегулирование их мирным путем, суть которых заключается в коллективных трудовых спорах, это то, к чему мы должны стремиться в дальнейших решениях подобных конфликтов.

М.А. Бондаровец
БарГУ (г. Барановичи)

СТИМУЛИРОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОГО ТРУДА: НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В условиях развития рыночных отношений одним из важнейших элементов механизма функционирования организации является стимулирование труда. Механизм стимулирования труда охватывает материальные и моральные стимулы.

Долгие годы стимулирование и поощрение понимались довольно узко, как дополнительное вознаграждение за труд, чаще всего в виде премий. Однако на современном этапе в странах с развитой экономикой стимулирование труда рассматривают как один из факторов социальной стабильности общества. Поэтому мы считаем, что нанимателям следует использовать более эффективные механизмы стимулирования труда своих работников, включающее признание, возможность развития, карьерный рост, оказание помощи в реализации творческих и научных проектов работников и т.п.

В справочной литературе стимулировать – значит ускорить совершение чего-либо. Близким по значению является слово «поощрить», означающее «побудить к чему-либо своей поддержкой». В связи с указанным можно утверждать, что стимулирование и поощрение труда работника является условием, необходимым для более высокой производительности труда.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь вопросам поощрения посвящена лишь одна статья (ст. 196 «Поощрение за труд»)

По нашему мнению, необходимо совершенствование систем стимулирования труда в Республике Беларусь, так как оно должно быть направлено на повышение эффективности труда и конкурентоспособности продукции. В этой связи представляет интерес зарубежный опыт стимулирования труда в таких странах как Япония и США.

Рассматривая опыт Японии, важно отметить, что благодаря эффективным методам организации труда, руководители добились высоких экономических преобразований. Основными элементами материального стимулирования является заработная плата, которая базируется на одном из основных принципов – принципе «старшинства». К основным видам поощрения в японской системе стимулирования, помимо роста заработной платы относятся: оплата расходов на дорогу в офис и домой, медицинская страховка работника и членов его семьи, займы для приобретения жилья, обучение в вузах Японии и Европы, а так же повышение квалификации без отрыва от основного места работы. Но, как известно, японские компании основную часть своих средств тратят на трудовые ресурсы, поэтому в таких организациях отлично налажены и нематериальные методы стимулирования работников, то есть руководители создают такой благоприятный морально психологический климат для работника, при котором эффективность деятельности компании существенно увеличивается. Японские руководители стараются максимально уменьшить дистанцию между подчинённым и начальником.

В США наиболее распространены материальные формы стимулирования труда работников, например, широко применяют такие формы стимулирования персонала, как участие в прибылях или в акционерном капитале предприятия. Целью данных мер является создание у работника чувства привязанности к достижению организационных целей предприятия. Ещё одним видом

стимулирования являются ссуды с пониженной процентной ставкой на обучение в колледже детей сотрудников, а так же предоставления оплачиваемых юридических услуг, программы физического оздоровления, оплачиваемые творческие отпуска после отработанных определенного количества лет в этой организации и т.п. Что касается нематериальных методов стимулирования, то наиболее распространены в США, такие виды, как создание доверительных отношений между работником и нанимателем и установление общих целей и задач, а также работники имеют право участвовать в принятии решений по различным актуальным вопросам деятельности предприятия. Это достигается в результате опросов, методов «мозгового штурма» и в целом позволяет работникам почувствовать свою причастность к компании. Участие сотрудников в управлении фирмой в США реализуется делегированием их представителей в высшие органы управления и, прежде всего, в совет директоров.

В связи с изложенным, предлагается в ст. 196 Трудового кодекса Республики Беларусь закрепить некоторые поощрительные меры, и таким образом ориентировать нанимателя на более эффективное стимулирование труда работников:

1. Возмещение расходов на дорогу на работу и домой;
2. Возможность получения медицинской страховки работником и членами его семьи;
3. Предоставление займов для приобретения жилья;
4. Предоставление возможности обучения в учреждениях высшего образования Республики Беларусь и Европы, повышение квалификации без отрыва от основного места работы.

Нанимателям также целесообразно использовать опыт США и более активно привлекать работников к участию в принятии решений по наиболее важным вопросам деятельности организации.

О.Н. Буякевич
БГЭУ (г. Минск)

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРИМИРИТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ПРИНЦИПОВ ПРИМИРИТЕЛЬНОЙ ПРОЦЕДУРЫ

Предпринимаемые в нашем обществе меры по усилению правовой основы государственной и общественной жизни, соблюдению законности, развитию и охране прав и свобод граждан непосредственно связаны с улучшением работы должностных лиц государственных органов Республики Беларусь, а также непосредственно с реализацией норм, связанных с охраной прав, свобод и законных интересов физических лиц. Разрешение спора и восстановление нарушенных прав и законных интересов субъектов гражданских и экономических правоотношений возможно как законным и обоснованным решением суда, так и соглашением сторон с учетом интересов каждой из них. Наиболее перспективной и урегулированной процедурой, как подтверждает мировая практика, является примирение сторон при помощи третьей стороны. Процедура примирения главным образом направлена на достижение сторонами соглашения, компромисса по выходу из возникшей спорной ситуации, экономии денежных средств, а также сохранение деловых связей. Основными принципами, в соответствии с которыми организуется примирительная процедура в экономических судах, являются: принцип добровольности, принцип равноправия, принцип беспристрастности (нейтральности) примирителя, принцип конфиденциальности, принцип сотрудничества.

Итак, примиритель является очень важным участником примирительной процедуры и именно от навыков и высокого профессионализма зависит исход каждого конкретного дела. Ведь именно примиритель управляет переговорным процессом, он же поддерживает его конструктивный характер, предоставляет каждой стороне возможность высказать свое мнение относительно причин возникновения спора и целей, которые стороны намерены достичь посредством проведения процедуры, контролирует культуру ведения переговорного процесса,

*Круглый стол
«Трудовое право и право социального обеспечения:
научное наследие, современное состояние, перспективы развития»*