

УДК 349.22

## ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ЕГО РОЛЬ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Бельчина Е.М., старший преподаватель

Белорусский государственный аграрный технический университет

Развитие рыночных отношений и частной собственности обусловили необходимость по-новому взглянуть на организацию трудовых отношений и, прежде всего, на мотивацию труда. В связи с этим рассмотрение сложившейся системы трудовых отношений в Республике Беларусь и выявление основ формирования рыночной модели мотивации труда являются весьма актуальными в условиях построения социально-ориентированной белорусской экономики. Проведенные исследования сложившихся моделей мотивации труда позволили установить, что регулирование трудовых отношений в Республике Беларусь, как и в большинстве стран с развитой рыночной экономикой, основано на социальном партнерстве. Общие положения о социальном партнерстве закреплены в IV разделе Трудового кодекса Республики Беларусь [3].

Социальное партнерство в Республике Беларусь определено как «форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов» [3].

Следует также отметить, что система социального партнерства в Беларуси четко структурирована с иерархическим распределением полномочий между ее субъектами, что позволяет осуществлять эффективное регулирование и координировать трудовые отношения на каждом уровне. Так, субъектами социального партнерства в Республике Беларусь являются профсоюзы (их объединения), Правительство Республики Беларусь, органы государственного и местного управления, а также наниматели. Обязательным условием для заключения соглашений и договоров является соблюдение минимальных социальных гарантий, установленных законодательством, а также решений, принятых на более высоком иерархическом уровне по отношению к последующим. В частности, Генеральное соглашение является основой для разработки тарифных и местных соглашений, коллективных договоров, т.е. все положения, предусмотренные Генеральным, тарифным и местными соглашениями отражаются в коллективном договоре.

Согласно, статье 361 Трудового кодекса Республики Беларусь, коллективный договор – локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками [3].

Положения, предусмотренные Генеральным, тарифными, местными соглашениями, а также коллективным договором отражаются в трудовых договорах между нанимателем и конкретными работниками. Исследования показывают, что заключение трудовых договоров определяет непосредственного и характер найма белорусских работников. Так, в соответствии со статьей 17 Трудового кодекса Республики Беларусь, трудовые договоры могут заключаться на: неопределенный срок; определенный срок не более пяти лет; время выполнения: определенной работы, обязанностей временно отсутствующего работника, сезонных работ [3].

Анализируя срок найма работников, определенный трудовыми договорами, нами установлено, что до вступления в силу Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26 июля 1999 г. «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет) трудовые договоры заключались преимущественно на неопределенный срок. Таким образом, можно сказать, что в Беларуси также как и в Японии существовала система пожизненного найма.

Однако, оценивая ситуацию в сфере трудовых отношений после вступления в силу Декрета, стоит отметить, что в целях совершенствования организации труда нанимателям вместо трудовых договоров предоставлено право заключать с работниками контракты [1]. Поскольку, контракт – это разновидность срочного трудового договора, то отсюда следует, что правовое положение работников ухудшилось, поскольку существенно изменился характер найма.

Исследованиями также установлено, что в целях исполнения Декрета, которым предоставлено право заключать контракты на срок не менее одного года, принято Постановление Совета министров Республики Беларусь № 1476 от 25 сентября 1999 г. «Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей и работников» (далее – Постановление), которым регулируется общий порядок заключения контрактов. Так, согласно данному Постановлению, контракт – это трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника. Исследования показали, что за ухудшение условий найма законодательством о труде для работников, заключивших с нанимателем контракты, предусмотрена компенсация в размере до 5 дней дополнительного отпуска и до 50 % повышения тарифной ставки (оклада). Кроме этого, наниматель может предусматривать более высокий размер компенсации за счет собственных средств [2].

В целом, оценивая результат введения контрактного найма, можно сделать вывод, что у работников появилась возможность выбора формы трудовых отношений с нанимателем. Кроме этого, у работников появились дополнительные социальные гарантии в сфере трудовых отношений, а наниматель имеет возможность индивидуально стимулировать профессиональную квалификацию работников. Таким образом, указанные меры направлены на повышение мотивации работников и их заинтересованность в эффективной трудовой деятельности у нанимателя.

Кроме того, анализируя систему организации трудовых отношений, следует учитывать и особенности найма специалистов, которые в Республике Беларусь можно классифицировать следующим образом:

- 1) предприятие осуществляет подготовку и обучение своих будущих сотрудников в высших и средних специальных учебных заведениях (целевая подготовка). Такая форма найма предполагает обучение своих будущих сотрудников сразу после окончания средней или базовой школы. Данная форма подготовки будущих специалистов схожа с системой подготовки в Японии, где предприятия готовят работников также сразу после школы;
- 2) осуществление найма после определения специализации и квалификации работника. В данном случае предприятия принимают сотрудников определенной квалификации, а также с опытом работы по имеющейся специальности. Что же касается такого подхода в организации трудовых отношений, то он аналогичен «системе жесткой специализации» в американской модели мотивации труда, где найм осуществляется после определения квалификации работника;
- 3) подготовка и повышение квалификации своих сотрудников. Данная система предполагает повышение уровня знаний по уже имеющейся специальности, а также освоение новой профессии. Система подготовки на рабочем месте характерна для японской модели мотивации.

Таким образом, оценивая особенности найма белорусских работников, нами установлено, что организация трудовых отношений в Беларуси во многом схожа с японской и американской моделями мотивации труда. Кроме этого, в системе трудовых отношений в Беларуси прослеживается и основная черта западноевропейской модели мотивации – социальная ориентация и сохранение работы всем, кто в ней нуждается, поскольку создание рабочих мест и максимальная занятость населения являются одними из приоритетных направлений развития Республики Беларусь как социально-ориентированного государства.

Литература

1. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Республики Беларусь, 26 июля 1999 г. № 29 : в ред. Декрета Президента Республики Беларусь от 13 февраля 2012 г. № 1 Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] // ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. — Минск, 2014.
2. Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей и работников : Постановление Совмина Республики Беларусь, 25 сентября 1999 г. № 1476 : в ред. Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 4 июня 2014 г. № 540 // ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. — Минск, 2014.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г. № 296-З : в ред. Закона Республики Беларусь от 24 апреля 2014 г. № 134-З // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] // ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. — Минск, 2014.

УДК 378.147

**ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ В  
АГРАРНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ  
ИЗУЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН**

**Григорьева В.Б.**, ст. преподаватель, **Хворова Н.С.**, ассистент  
Белорусский государственный аграрный технический университет

Обеспечение агропромышленного комплекса компетентными кадрами, способными организовать высокопроизводительное производство в условиях инновационного развития экономики государства, требует повышения качества подготовки специалистов в соответствии с потребностью развития отрасли, запросов рынка труда.

В настоящее время в республике разработаны и реализуются компетентностная модель и образовательные стандарты нового поколения, устанавливающие цели и задачи профессиональной деятельности специалиста, требования к уровню его подготовки, содержанию образовательной программы и ее реализации, обеспечению образовательного процесса и итоговой государственной аттестации выпускника УВО. Вместе с тем, к недостаткам системы высшего образования в процессе профессионального становления будущих специалистов аграрной сферы можно отнести следующие: методологическая ориентация на поддержание определённого уровня профессиональных знаний и навыков специалиста, а не на прогнозирование и проектирование развития этих знаний и навыков; использование в образовательном процессе, в основном, трансляционного способа передачи знаний; система образования слабо увязана с реальным сектором экономики применительно к инновационному развитию в условиях рыночных отношений.

На современном этапе общественно-экономического развития агропромышленным комплексом страны востребованы высоко-квалифицированные специалисты, способные преобразовать полученные в УВО знания в конкретные действия по совершенствованию функционирования сельскохозяйственных организаций. Практика показывает, что чем выше уровень экономической подготовки специалистов АПК, наряду с профессиональной, тем больше экономический эффект, который они приносят народному хозяйству. По подсчётам специалистов удвоение информации в конкретной области знаний происходит каждые 5-6 лет, сопровождаясь и качественным её изменением. Учёные утверждают, что «амортизация знаний» происходит уже через 1,5 года. Противоречия между требованиями, предъявляемыми к современному специалисту, обладающему высоким уровнем самостоятельности в своей профессиональной деятельности и его реальным уровнем подготовленности, характеризующимся низким уровнем самостоятельности, придают особую актуальность самостоятельной