

служебного произведения, выступает работодатель). При этом вполне очевидно, что работодатель не заинтересован в обладании исключительными правами на такие произведения, они ему нужны исключительно с точки зрения их наличия и количества для целей выполнения аккредитационных показателей образовательного учреждения.

Очевидно, что назрела необходимость корректировки положений действующего законодательства, определяющего правовой режим служебных произведений в части исключения из их числа произведений, которые хоть и создаются в рамках трудовой функции работника, но не представляют интереса для работодателя с точки зрения реализации исключительных прав.

Обозначенные проблемы должны найти решение в нормах действующего законодательства. Без этого невозможно обеспечить построение системы, позволяющей использовать потенциал российских объектов интеллектуальной собственности в полной мере. Думается, что данные меры будут способствовать активизации инновационной деятельности и развитию внутреннего рынка интеллектуальной собственности России, обеспечивать устойчивое инновационное развитие нашего государства. Это, в конечном итоге, приведет и к усилению защищенности национальных интересов России.

Библиографические ссылки

1. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск, 1978.
2. Дубовик И.И. Служебные изобретения // Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 10. – С. 15–24.
3. Новоселова, Л.А. Задачи Суда по интеллектуальным правам / Л.А. Новоселова // Журнал Суда по интеллектуальным правам. – 2013. – № 1 (октябрь).

ФУНКЦИИ И ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НАЕМНОГО ТРУДА

Петоченко Тамара Михайловна,

доцент кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент
p-t-m-08@mail.ru

Процессы, происходящие в экономической и социально-трудовой сферах Республики Беларусь, изменили роль правового регулирования стимулирования труда, предопределили поступательное изменение его содержания и сущности. Несмотря на определенное количество исследований, тем или иным образом затрагивающих проблемы стимулирования в трудовом праве, до сих пор нет четкой терминологической базы, не разработана система мер стимулирова-

ния труда. Изучение функций и принципов правового стимулирования наемного труда является важным с точки зрения дальнейшего развития и совершенствования законодательства в исследуемой сфере.

Под функциями трудового права Республики Беларусь следует понимать основные направления воздействия его норм на общественные отношения, составляющие предмет правового регулирования, обусловленные задачами и назначением трудового права [1, с. 187].

Учеными-трудоувидакамі прадагаліся разлічныя крытэрыі класіфікацыі і віды атраслевых функцый тудовага права.

По нашему мнению, исходя из целей и задач трудового права, можно выделить пять видов отраслевых функций трудового права: социальная; защитная; производственная; воспитательная; функция развития социального партнерства.

Система функций правового стимулирования труда в основном охватывается такой отраслевой функцией трудового права, как производственная функция, и в какой-то мере – воспитательной и социальной.

Производственная функция реализуется посредством норм, которые закрепляют меры стимулирования труда, способные повысить эффективность производства, обеспечить рациональное использование трудовых ресурсов, различных режимов рабочего времени, а также санкционируют дисциплинарную и материальную ответственности.

Воспитательная функция предполагает такое правовое воздействие, которое стимулировало бы всех субъектов трудового права соблюдать не только требования законодательства, но и права и интересы друг друга.

Целью стимулирования труда является побуждение работников к высокопроизводительному и качественному труду, повышению профессионального уровня, что способствует росту рентабельности и конкурентоспособности организации, снижению себестоимости продукции.

Для реализации поставленной цели, стимулирование труда должно быть направлено на решение следующих задач: увеличение производительности и качества труда работников; обеспечение рационального использования работниками рабочего времени, а также своего физического и умственного потенциала в процессе выполнения трудовой функции; формирование у работников добросовестного отношения к исполнению своих трудовых обязанностей и заинтересованности в рентабельности организации; дифференциация заработ-

ной платы в зависимости от сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника; обеспечение взаимопонимания между работниками и нанимателем в лице его уполномоченных должностных лиц; повышение эффективности производства.

Функции правовых стимулов в научной литературе определяют, как основные направления содействия провopобуждающих средств на интересы субъектов [2, с. 20].

Под функциями правового стимулирования труда следует понимать основные направления воздействия норм трудового права на общественные отношения, возникающие по поводу мотивации работников к активному социально-полезному поведению, обусловленные целями и задачами стимулирования наемного труда.

В специальной литературе выделяют различные системы функций стимулирования труда: развития социальных связей, социального контроля, мотивационная, воспитательная, коммуникативная [3, с. 83]. Отдельные авторы называют три основные функции стимулирования: экономическую, социальную и нравственную [4, с. 480].

Исходя из целей и задач стимулирования наемного труда в Республике Беларусь и с учетом системы функций трудового права, по нашему мнению, следует выделить такие функции правового стимулирования труда, как социальная, экономическая, мотивационная и воспитательная.

Эффективное воздействие норм трудового права на трудовые и связанные с ними отношения в механизме правового регулирования обеспечивается также при помощи принципов трудового права.

Отраслевые принципы трудового права отражают суть трудового законодательства в его взаимосвязи с экономической и политической жизнью общества и определяют тенденции его развития. Например, принцип государственного нормирования рабочего времени и обеспечения права на отдых, принцип обеспечения права на справедливое вознаграждение за труд в соответствии с трудовым вкладом и не ниже государственного минимума оплаты труда, принцип социального партнерства и другие, которые присущи только трудовому праву.

Принципы правового стимулирования труда – это выраженные в действующем законодательстве о труде исходные начала, характеризующие сущность норм трудового права и пути их развития, а также отражающие основные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных со стимулированием наемного труда.

В научной литературе разработаны разнообразные системы принципов стимулирования труда [4, с. 481; 5].

Обобщение и анализ научного и нормативного материала позволили сформировать следующую систему принципов правового стимулирования труда в Республике Беларусь:

принцип реальности мер стимулирования и информированности о них работников;

принцип осязательности моральных и материальных мер стимулирования с учетом особенностей и возможностей нанимателя, а также характера и уровня мер стимулирования труда в других организациях;

принцип поступательной корректировки мер стимулирования труда на основе взаимосвязи увеличения их размера и эффективности мотивации работников;

принцип комплексности моральных и материальных, коллективных и индивидуальных мер стимулирования труда;

принцип дифференциации мер стимулирования при применении их к различным категориям работников;

принцип своевременности обновления мер стимулирования труда, в зависимости от изменений, которые происходят в организации, обществе и государстве.

В современных условиях, когда приоритет отдается дисциплинарной ответственности, эффективное стимулирование труда в Республике Беларусь должно строиться на целостной системе, в которой материальные и нематериальные меры целесообразно использовать комплексно, руководствуясь функциями и принципами, как трудового права в целом, так и правового стимулирования труда, в частности.

Библиографические ссылки

1. Петоченко, Т.М. Функции и принципы трудового права Республики Беларусь: общая характеристика и виды / Т.М. Петоченко // Современные проблемы правоведения : Сборник научных трудов. Выпуск 1. – Минск : Интегралполиграф, 2011. – С. 186–201.

2. Малько, А.В. (род. 1958) Стимулы и ограничения в праве: (Теорет. - информац. аспект) : дис. ...доктора юрид. Наук : 12.00.01 / А.В. Малько. – Саратов, 1995. – 40 с.

3. Малько, А.В. (род.1958) Стимулы и ограничения в праве / А.В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. Юристъ, 2003. – 248 с.

4. Баташева, М. А. Необходимость эффективного стимулирования и мотивации рабочего персонала / М. А. Баташева, Э. А. Баташева // Молодой ученый. – 2015. – № 23. – С. 479–481.

5. Шапиро, С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2005. – 224 с. / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psi-test.ru/pub/shapiro/oglav.html> – Дата доступа: 12.02.201