

Раздел VIII

ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС, ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Афанасьев А. О.

КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Афанасьев Александр Олегович, студент 3 курса Белорусского
государственного университета, г. Минск, Беларусь,
alexandreafanassiev@mail.ru*

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Курылёва Ольга Сергеевна

Актуальность данной темы обусловлена тем, что коллективно-договорное регулирование оплаты труда, во-первых, адекватно рыночной концепции развития экономики, во-вторых, является основным институтом регулирования трудовых отношений субъектов рынка труда, в-третьих, может стать одним из условий для сближения систем государственного воздействия на исследуемую сферу в рамках межгосударственного сотрудничества.

Оплата труда в условиях развитых рыночных отношений формируется с учетом рыночных факторов – спроса и предложения, цены предоставляемых трудовых услуг, уровня безработицы, общественной производительности труда, которые учитываются при заключении тарифных соглашений.

В современных условиях следует осмыслить зарубежный опыт социального партнерства и в первую очередь привести действующее законодательство в соответствие с требованиями социально ориентированных рыночных отношений.

В сложившейся ситуации государство, как институт регулирования экономики, по нашему мнению, может непосредственно участвовать в двухсторонних переговорах, в процессе которых целесообразно согласованно решать ряд макроэкономических проблем, например, устанавливать минимальную заработную плату, определять обоснованные межотраслевые различия в зарплате, повышение оплаты в меру роста производительности труда, достижение оптимального соотношения цен и доходов, выполнять функции контроля за соблюдением законов и правовых норм трудового законодательства.

В качестве базы для заключения отраслевых соглашений, на наш взгляд, можно использовать преобразованную Единую тарифную сетку, являющуюся основой определения минимальных гарантий в оплате труда различной квалификации. При этом важно обеспечить обязательность соблюдения решений вышестоящих уровней договоренностей.

Дифференциация в уровнях заработной платы работников должна основываться на результатах и качестве труда.

Коллективный договор определяет условия оплаты, конкретизирующие и дополняющие нормы, предусмотренные в соглашениях более высокого уровня. Причем условия оплаты труда, зафиксированные в отраслевом соглашении, являются минимальными и должны быть гарантированы в организациях всех форм собственности. Кроме того, при позитивной динамике показателей хозяйственно-финансовой деятельности эти условия могут улучшаться путем увеличения коэффициентов дифференциации тарифной оплаты труда, введения дополнительных выплат, систем «участия в прибылях» и распределении доходов.

Следует отметить, что на крупных предприятиях, на наш взгляд, целесообразно заключать цеховые соглашения, в которых предусматривать в основном материальное неденежное стимулирование труда, акцентируя внимание на социально-бытовых вопросах. В трудовых договорах (контрактах) между работником и нанимателем могут устанавливаться индивидуальные условия и нормы оплаты труда, которые, в свою очередь, в соответствии с законодательством не должны быть ниже определенных в коллективном договоре.

Таким образом, реформирование оплаты труда в нашей республике связано с поиском приемлемых механизмов регулирования и соблюдением баланса интересов работников, нанимателей и общества в целом, чему в значительной мере может способствовать разработка действенной системы тарифных соглашений и коллективных договоров.

Борушко А. В.

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

*Борушко Артем Владимирович, студент 3 курса юридического факультета
Белорусского государственного университета, Минск, Беларусь,
artyom.borushko@gmail.com*

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Курылёва Ольга Сергеевна

Как известно, понятие злоупотребления правом закреплено в Гражданском кодексе Республики Беларусь, однако такого закрепления в трудовом законодательстве не существует.

Злоупотребление правом – это деяние (действие или бездействие), совершаемое управомоченным субъектом трудового права с целью причинения вреда и (или) получения необоснованных преимуществ перед другими управомоченными субъектами трудового права при реализации возможностей, заложенных в нормативных правовых актах, однако с нарушением установленных данными нормативными правовыми актами целей.