

соглашение о применении медиации. При этом оба договора по субъектному составу являются двусторонними, однако в договоре о медиации медиатор выделен в качестве самостоятельной стороны правоотношения.

При определении субъектного состава исследуемого соглашения считаем целесообразным обратить внимание на позицию Н. И. Гайдаенко-Шер, согласно которой соглашение о проведении процедуры медиации представляет собой трехсторонний синаллагматический договор об оказании услуг, если заключается с медиатором напрямую.

По мнению Е. В. Михайлова, процесс «привлечения» медиатора должен быть надлежащим образом оформлен путем заключения обеими сторонами непосредственно с ним соглашения, в котором медиатора и договаривающихся лиц будут связывать договорные отношения. Соответственно соглашение о проведении медиации должно быть трехсторонним.

Подводя итог вышеизложенному, считаем обоснованной необходимость в корректировке легальной трактовки термина «соглашение о применении медиации», закрепленной в Законе о медиации. Если не дробить данный вид соглашения на два самостоятельных, как это было сделано законодателем Республики Молдова, то целесообразно отстаивать трехстороннюю модель и определять соглашение о применении медиации как письменное соглашение сторон, заключаемое с медиатором (медиаторами) в целях разрешения спора (правового конфликта) до начала проведения процедуры медиации.

Егорова М. В.

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

*Егорова Мария Вадимовна, студентка 3 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, mariya.egorova.2000@mail.ru
Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.*

Мотивация является важнейшим фактором результативности работы. В этом качестве она составляет основу трудового потенциала работника. Стоит отметить, что мотивация является одним из главных элементов, определяющих отношения между сотрудниками и компанией. Заработная плата является одним из основных способов стимулирования труда работников, однако далеко не единственным. В быстро развивающемся обществе широкое распространение получили так называемые нематериальные способы мотивации и стимулирования труда работников. Что касается Беларуси, то в основном все-таки заработная плата и иные материальные способы мотивации остаются приоритетными.

За рубежом помимо финансовой стороны заметная роль отводится нематериальным способам мотивации. Руководители организаций давно

пришли к выводу, что сотрудники являются самой главной ценностью и, соответственно, их работу нужно организовывать на высшем уровне. Тут же прослеживается существенное отличие от Беларуси: большинство белорусских нанимателей рассматривают работников как средство получения прибыли, хотя, конечно, есть и позитивные исключения. Например, в связи с открытием большого количества ресторанов их владельцы осознают тот факт, что работать и быть достойным лицом заведения официанты смогут лишь с достойным к ним отношением. В связи с этим наниматель старается обучить потенциального сотрудника самостоятельно (как и самой работе, так и, например, вежливости работы с гостями), и кандидатам не приходится самостоятельно платить за свое обучение.

Рассмотрим различные способы нематериальной мотивации и стимулирования труда работников за рубежом. Начнем с так называемых «пряников по-американски». Практически все американские компании, помимо системы вознаграждений, предоставляют своим сотрудникам программы повышения квалификации, корпоративные обеды и многое другое. Например, корпорации IBM и AT&T в ответ на изменения демографической ситуации в стране разработали и успешно реализовали семейные программы. Большая часть сотрудников этих компаний – люди в возрасте до 40 лет, у многих из которых есть маленькие дети. Такая практика применяется в крупнейшей американской корпорации Walt Disney Co.: на центральной улице «Диснейленд-парка» окна кафе посвящают наиболее ценным сотрудникам.

Французы предпочитают не перерабатывать. Подтверждением этому является 35-часовая рабочая неделя, установленная французским законодательством. И это несмотря на то, что во многих странах рабочая неделя составляет 40 часов. Практически 69 % жителей Франции считают лучшей нематериальной мотивацией скользящий или гибкий график работы.

Однако дополнительное образование и повышение квалификации за счет работодателя французам вовсе не интересно (явное отличие от США), хотя многие фирмы и стараются внедрять многочисленные обучающие программы. Этим славятся автомобильные компании Renault и Peugeot.

В Швеции первостепенными ценностями являются дружба, партнерство и коллектив. На втором месте в рейтинге приоритетов стоит интересная работа, и лишь на седьмой позиции – размер заработной платы. Многие шведские компании разрешают своим сотрудникам работать дома.

В Японии человек устраивается на работу на всю жизнь. Будучи однажды принятым в компанию, японец остается там практически до официального выхода на пенсию. Фирма, в которой работает специалист, становится практически второй семьей. Следовательно, нематериальная мотивация сотрудников осуществляется по психологической схеме «отец-сын», где отцом выступает компания, а сыном – сотрудник. Достаточно интересным является и тот факт, что в некоторых японских корпорациях приветствуются браки между

сотрудниками. Следовательно, корпорация еще сильнее привязывает специалиста к своему рабочему месту – в этом случае работа становится практически домом.

Таким образом, на вышеуказанных примерах можно заметить существование множества способов нематериальной мотивации труда работников. В Беларуси же на данный момент существует две проблемы: первая заключается в том, что в стране слишком сильно переоценена значимость заработной платы как единственного и самого главного источника мотивации и стимулирования труда, а вторая – в том, что большинство сотрудников считают, что наниматель должен им платить просто за факт нахождения на работе. Нельзя опустить тот факт, что одна из причин такой значимости заработной платы для сотрудников связана именно с тем, что для достойной жизни и содержания семьи людям в первую очередь необходимы материальные ресурсы.

Беларуси, конечно же, необходимо ориентироваться на опыт зарубежных стран, однако не стоит копировать его точь-в-точь. Отметим, такие способы поощрения, как доска почета, сотрудник месяца, награждение грамотой, которые были широко распространены в советский период, и в настоящее время востребованы, мотивируя сотрудника выполнять свои обязанности наилучшим образом. При этом не стоит забывать, что введение нематериальных способов мотивации и стимулирования труда работников допустимо только в том случае, когда будут удовлетворены финансовые потребности сотрудников.

В случае если наниматель желает, чтобы сотрудники работали продуктивнее, выполняли свою работу более качественно, ему необходимо использовать различные способы стимулирования. Однако при желании достичь больших успехов в труде и получить большую выгоду, на наш взгляд, нанимателю необходимо использовать как нематериальные, так материальные способы стимулирования труда работников.

Жилинская В. Д.

НОВОВВЕДЕНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА БЕЛАРУСИ О ВРЕМЕННЫХ ПЕРЕВОДАХ

*Жилинская Виктория Дмитриевна, студентка 2 курса Международного университета «МИТСО», г. Минск, Беларусь, zhilvika19@gmail.com
Научный руководитель: д-р юрид. наук, доцент Томашевский К. Л.*

Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего) (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования должности служащего (профессии рабочего) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручения работы у другого нанимателя (ст. 321) либо в другой местности (за исключением служебной командировки) (ч. 1 ст. 30 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее – ТК). Перевод представляет собой сложную и многогранную правовую категорию, так как при данном