

Спектр выполненных проектов чрезвычайно широк. Экологические акции, сбор вещей для малоимущих, общественное экскурсионное бюро, проведение тематических игр со школьниками, студенческий экологический отряд волонтеров. Участвуя в акциях по сбору мусора, студенты УрГЭУ понимают, что не стыдно убирать мусор, стыдно мусорить. В дальнейшем они разрабатывают проекты экологической направленности с лучшим пониманием проблемы, задумываются о роли бизнеса в решении экологических и социальных проблем, приходят к осознанию тезисов: «Если не я, то кто же?», « Будущее начинается сегодня», «Большая дорога начинается с малых шагов».

Необходимо в современном студенте воспитывать потребность в благотворительной деятельности. Воспитывать понимание того факта, что не может эгоист быть успешным бизнесменом, хорошим специалистом. Особенно это актуально для студентов экономических университетов в связи с тем, что сегодняшние студенты — это завтрашние руководители.

Литература

1. Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, одобренная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р. — М., 2009.

2. Пьянкова, Т.А. Формирование культуры участия в сознании будущих управленцев как залог цивилизованного развития бизнеса / Т.А. Пьянкова, И.Н. Ткаченко // Конкурентоспособность регионов и субъектов хозяйствования в условиях преодоления кризиса: материалы XIII Всерос. форума молодых ученых и студентов / Урал. гос. экон. ун-т. — Екатеринбург, 2010. — Ч. 1. — С. 193.

Е.Р. Филиппова

НИИ труда Министерства труда и социальной защиты (Минск)

КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Особая роль в регулировании социально-трудовых отношений принадлежит коллективным договорам, которые оказывают прямое влияние на социально-экономическое положение и защиту прав работников.

С целью изучения содержания коллективных договоров, определения значимости положений, включаемых в эти локальные нормативные правовые акты, был проведен анализ договоров, принятых в восемнадцати организациях Республики Беларусь, различных организационно-правовых форм (открытые и закрытые акционерные общества, республиканские унитарные предприятия).

По результатам проведенного анализа нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, не

выявлены в коллективных договорах. Однако их содержание часто воспроизводит положения законодательства, регулирующего социально-трудовые вопросы. Здесь следует учитывать, что коллективный договор многими воспринимается как единый документ, который включает весь пакет социально-трудовых гарантий и компенсаций, поэтому в него включаются без изменений и дополнений нормы и требования, изложенные в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — Трудовой кодекс) и иных нормативных правовых актах, гарантии по которым устанавливаются и контролируются государством. Однако подобная практика противоречит сущности коллективных договоров, которые предназначены для того, чтобы улучшить положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Всего в коллективных договорах анализируемых организаций на 2009—2010 гг. принято 2583 положения, 2208 (85,5 %) из них носят декларативный характер, выполнение которых по существу не возможно и не способно изменить жизнь коллектива в лучшую сторону.

Только 375 (14,5 %) положений представляют собой конкретные обязательства, затрагивающие интересы работников по наиболее значимым вопросам социально-трудовых отношений, таким как оплата труда, трудовой и социальный отпуск, поощрение за продолжительный стаж работы, жилищное строительство, дополнительные гарантии, компенсации и вознаграждения, гарантии работникам при возможном высвобождении.

Положения, гарантирующие льготы и условия, более благоприятные по сравнению с установленными нормативными правовыми актами, встречаются в 234 случаях, что составляет 9 % всех обязательств по договорам.

Наиболее широкий перечень гарантий, установленных сверх законодательства, составляют различные виды материальной помощи, которые в большинстве случаев носят разовый характер и не требуют больших денежных средств (материальная помощь при регистрации брака, рождении ребенка, в случае смерти работника или близкого родственника).

В наименьшей степени предусматриваются гарантии сверх законодательства по вопросам строительства жилья, что связано со значительными финансовыми затратами со стороны организаций.

Принятые договоренности сторон по таким значимым для работников разделам коллективного договора, как «Оплата труда», «Трудовые и социальные отпуска», как правило, не предусматривают улучшение положения работников по сравнению с законодательством, а фактически дублируют его положения. Хотя принятие подобных обязательств по существу не имеет смысла, так как наниматель обязан выполнять законодательно установленные положения без включения их в коллективный договор. Доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда, в ночное время, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в сверхурочное время, в государственные праздни-

ки, праздничные и выходные дни, за высокое профессиональное мастерство соответствуют установленным законодательством нормам.

В анализируемых коллективных договорах практически все организации установили минимальную продолжительность основного трудового отпуска. В некоторых организациях введены дополнительные поощрительные отпуска, предусмотренные Трудовым кодексом, которые оплачиваются за счет собственных средств нанимателя. Что касается социальных отпусков, то в ряде организаций предоставляются оплачиваемые социальные отпуска сроком от 1 до 3 дней (в связи с заключением брака, рождением ребенка, смертью близкого родственника и др.), что, безусловно, превышает установленные трудовые нормы.

На дополнительную социальную защиту при сокращении численности или штата работников могут рассчитывать отдельные категории работников (работники, имеющие на иждивении двух и более несовершеннолетних детей; одинокие матери, воспитывающие несовершеннолетних детей; работники предпенсионного возраста и др.), помимо установленных Трудовым кодексом.

В целом анализ показывает, что на данном этапе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений стороны еще не готовы использовать предоставленную им возможность через коллективный договор решать принципиальные вопросы, входящие в сферу труда. Несмотря на то, что в условиях рыночной экономики государство предусматривает, как правило, лишь минимальный уровень социально-трудовых гарантий, а полномочия нанимателей по установлению условий и оплаты труда работников расширяются, вопросы оплаты и условий труда, занятости в основном решаются в соответствии с нормами, предусмотренными законодательством, что снижает значимость коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях страны.

С.Н. Черненко

*Институт экономики и прогнозирования
Национальной академии наук Украины (Киев)*

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОХОДОВ В УКРАИНЕ

Фундаментальной проблемой общества является то, что реформы расширили круг источников доходов, но не обеспечили приоритета для зарабатывания доходов по отношению к другим способам их извлечения.

Минимальная заработная плата является одним из важнейших инструментов государственного регулирования доходов. В Украине на минимальной заработной плате основываются минимальные тарифные ставки, поэтому она выполняет роль инструмента регулирования структуры и динамики общей заработной платы. Через регулирование