

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ДЛЯ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Тихоновская Ю. О.

Республика Беларусь, г. Пинск

Полесский государственный университет

Гуща П. В.

Республика Беларусь, г. Пинск

Полесский государственный университет

заведующий кафедрой менеджмента и маркетинга,

кандидат экономических наук, доцент

Агропромышленный комплекс Республики Беларусь занимает особое место в народном хозяйстве. За последние годы в отрасли сформирован значительный производственно-технический потенциал. На данный момент актуальным является повышение экономической эффективности сельскохозяйственного производства. Решение этой задачи во многом зависит от разработки и внедрения эффективного механизма стимулирования труда сельскохозяйственных товаропроизводителей.

В целях создания условий для эффективного устойчивого развития агропромышленного комплекса разработана Государственная программа развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016 – 2020 гг.

В программе указано, что продолжится работа по повышению мотивации труда работников к высокопроизводительному и качественному труду. Мероприятия в области оплаты труда будут направлены на последовательное повышение ее реального уровня, взаимосвязанного с ростом производительности труда [1, с. 31].

Денежное вознаграждение имеет решающее значение в трудовой мотивации работника. Форма его получения, относительные и абсолютные размеры, воспринимаются работником как свидетельство его ценности для организации, влияют на самооценку работника, отражают социальный статус.

Оплата сельскохозяйственного труда – система агроэкономических отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат, связанных с особенностями сельскохозяйственного труда и производства.

Право. Экономика. Социальное партнерство

Труд работников в сельском хозяйстве характеризуется сезонностью и прерывистостью, требует большого напряжения умственных и физических сил от работников, занятых аграрным трудом.

Сферу деятельности граждан Республики Беларусь регулирует трудовое законодательство. 28 января 2020 г. вступил в силу измененный Трудовой кодекс Республики Беларусь. В нем появились благоприятные для работников сельского хозяйства изменения [2].

Одна из самых значимых для работников сельского хозяйства корректировок в Трудовом кодексе касается материальной ответственности (табл. 1).

Таблица 1 – Изменения в Трудовом кодексе касающиеся материальной ответственности

После внесения изменений в Трудовой кодекс	До внесения изменений в Трудовой кодекс
В сельхозпредприятиях штраф к юридическому лицу исключен из понятия реального ущерба и не взыскивается с ответственных должностных лиц	Ранее работник нес двойное наказание. Контролирующий орган налагал два административных взыскания: штраф на должностное лицо, которое вело направление деятельности, и штраф на юридическое лицо. Зачастую эта сумма была неподъемной и несоизмеримой с заработной платой

Примечание – Источник: Собственная разработка на основании источника [2].

Также, Декретом № 29 в проблеме материальной ответственности была устранена еще одна несправедливость (табл. 2).

Таблица 2 – Подходы по материальной ответственности

После внесения изменений в Трудовой кодекс	До внесения изменений в Трудовой кодекс
Подходы по материальной ответственности для работников по контракту и для тех, кто на бессрочных договорах, единые. Для обоих работников она одинаковая. Ее размер наниматель может закрепить в коллективном договоре	До внесения изменений для работников по контракту была предусмотрена полная материальная ответственность. Для тех же, кто работает по бессрочному договору, ограниченная

Примечание – Источник: Собственная разработка на основании источника [2].

В сельском хозяйстве широко практикуется шефская помощь, когда во время уборочной кампании одно хозяйство (или предприятие не аграрного профиля) помогает другому техникой, рабочей силой. При такой форме работы сталкивались с различными затруднениями, которые были устранены обновленным Трудовым кодексом (табл. 3).

Таблица 3 – Корректировки в Трудовом кодексе, касающиеся шефской помощи

После внесения изменений в Трудовой кодекс	До внесения изменений в Трудовой кодекс
<p>Две организации заключают между собой гражданско-правовой договор. В нем оговаривают объем работы, вопросы финансирования, проживания, питания и прочее. С работником при переводе к другому нанимателю трудовые отношения не прекращаются. Если заработная плата на том же сельхозпредприятии ниже, то в кодексе прописано: она должна сохраниться на прежнем уровне. Наниматели договариваются о компенсации разницы, если таковая есть. В кодексе для работника закреплены две гарантии – право вернуться на прежнюю работу и рассчитывать на оплату труда не ниже прежней. И эти гарантии в пользу того, кто соглашается на предложенные условия</p>	<p>До новой редакции Трудового Кодекса оказание шефской помощи сельхозорганизациям оформлялось как командировка. Но командировка должна быть связана с непосредственными должностными обязанностями направленного работника. Нередко возникали вопросы с охраной труда, техникой безопасности.</p>

Примечание – Источник: Собственная разработка на основании источника [2].

В обновленном Трудовом кодексе закреплена прогрессивная и уже применяемая в республике форма работы – дистанционная. Для людей с инвалидностью, жителей сельской местности такая форма трудовых отношений является привлекательной. При такой форме трудовых отношений в плюсе остается как наниматель, так

и работник. Рассмотрим какие изменения в Трудовой кодекс были внесены по дистанционной работе.

Таблица 4 – Положительные изменения в узаконивании дистанционной работы в Республике Беларусь

После внесения изменений в Трудовой кодекс	До внесения изменений в Трудовой кодекс
Теперь наниматель и работник могут заключить трудовой договор или контракт. А это уже гарантия своевременной выплаты зарплаты, причем не ниже минимальной, право на оплачиваемые больничные, декретный, отпуска	Раньше работать удаленно можно было только по гражданско-правовому договору, который не предусматривает гарантий

Примечание – Источник: Собственная разработка на основании источника [2].

В заключение можно сказать, что:

1. Законодательная база Республики Беларусь позволяет учесть интересы сельскохозяйственных работников, повысить мотивацию труда работников сельскохозяйственных товаропроизводителей.

2. Обновленный Трудовой кодекс устранил несправедливые моменты и укрепил защищенность отдельных категорий работников.

Список цитированных источников

1. Еременко, О. «Остромечев»: мотивация кадров и перспективы / О. Еременко // Белорусское сельское хозяйство. – 2019. – № 7. – С. 30–32.

2. Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2020. – Дата доступа: 11.02.2020.