

режимом рабочего времени коллектива имеет фундаментальное значение для правильного правового регулирования.

Предложения по совершенствованию законодательства.

1. Ввести электронную учетную систему; утвердить цифровой учет рабочего времени равным по правовому значению традиционному учету рабочего времени на бумажном носителе (в таблице).

2. Расширить дистанционную работу, зарежив право работника перейти на дистанционную работу; регламентировать процедуру учета времени и результатов труда (по задачам, а не по часам онлайн) и порядок компенсации расходов на связь и электроэнергию.

3. Упростить суммированный учет. В частности, снять излишние ограничения при введении суммированного учета рабочего времени для упрощения планирования графиков в отраслях с неравномерной нагрузкой.

Список использованной литературы

1. Северцова, Т. В. Трудовое право: пособие / Т. В. Северцова. – Горки : БГСХА, 2021. – 287 с.

2. Режим рабочего времени, его элементы, порядок установления – URL : <https://dvorkin.by/tp38> (дата обращения: 11.11.2025).

3. Рабочее время: нормирование, режим, учет – URL: <https://neg.by/novosti/> (дата обращения: 11.11.2025).

4. Режим рабочего времени: понятие, назначение, формы, виды, утверждения, стандарты – URL: <https://otdelkadrov.by/> (дата обращения: 12.11.2025).

УДК 349.2

А.Н. Потапова

(студент Белорусской государственной орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственной академии)

СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА ДЛЯ ЛИЦ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

В статье анализируется правовое регулирование социальных отпусков для лиц с семейными обязанностями по Трудовому кодексу Республики Беларусь (далее – ТК). На основе формально-юридического и сравнительно-правового анализа раскрывается специфика предоставления, особенности правового регулирования данных отпусков и ключевые критерии их отличия от трудовых отпусков, предоставляемых работникам на общих основаниях.

Целью настоящей статьи является комплексный анализ специфики предоставления социальных отпусков, предоставляемых для выполнения семейных обязанностей, выявление особенностей их правового режима и четкое отграничение от трудовых отпусков. Достижение поставленной цели осуществляется на основе методов системного анализа норм ТК, сравнительно-правового и формально-юридического метода.

Трудовое законодательство Республики Беларусь, базируясь на принципах социального государства, предусматривает систему гарантий для работников,

совмещающих профессиональную деятельность с выполнением семейных обязанностей. Одной из ключевых мер такой поддержки является право на социальные отпуска. Однако отсутствие в ТК легального определения понятия «лицо, выполняющее семейные обязанности», создает определенные сложности в системном понимании и применении соответствующих норм.

Важным шагом на пути конкретизации правового статуса отдельных категорий таких лиц стало законодательное нововведение, вступившее в силу 28 января 2020 года. В статью 1 ТК были внесены четкие дефиниции, позволяющие идентифицировать работников, нуждающихся в повышенной социальной защите. В частности, было определено понятие «одиноким родителем», под которым понимается мать (отец), не состоящая (не состоящий) в браке и воспитывающая (воспитывающий) несовершеннолетнего ребенка в случае, когда другой родитель умер, лишен родительских прав, признан недееспособным, объявлен умершим или признан безвестно отсутствующим; мать, не состоящая в браке и воспитывающая несовершеннолетнего ребенка, сведения об отце которого внесены в запись акта о рождении ребенка по ее указанию или по указанию другого лица, подавшего заявление о регистрации рождения; усыновитель (удочеритель), не состоящий в браке и воспитывающий несовершеннолетнего ребенка.

Безусловно, что такая законодательная конкретизация способствует более точному определению круга субъектов, имеющих право на специальные гарантии, и свидетельствует о развитии законодательства в сторону большей формальной определенности, хотя системная проблема отсутствия определения обобщающей категории «работник, имеющий семейные обязанности» сохраняется.

К категории лиц, выполняющих семейные обязанности, в первую очередь, относятся работники, имеющие детей. Это матери, отцы, усыновители, опекуны, воспитывающие детей в возрасте до четырнадцати лет, а также ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет. Их особый статус проявляется в предоставлении дополнительных свободных от работы дней, кратковременных отпусков без сохранения заработной платы, а также в особом порядке привлечения к работе в ночное время, выходные дни и направлении в служебные командировки. Отдельно следует выделить женщин, имеющих право на отпуск по беременности и родам, и лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Вторую группу составляют работники, осуществляющие уход за больными членами семьи. Данная обязанность подтверждается медицинской справкой и является основанием для предоставления кратковременного социального отпуска, регламентированного статьей 189 ТК.

Третью группу образуют работники, в семьях которых произошли значимые события, требующие их личного участия. Ярким примером является предоставление социального отпуска в связи с регистрацией брака или рождением ребенка.

Таким образом, несмотря на отсутствие единого термина, правоприменительная практика и доктринальное толкование позволяют

идентифицировать лиц, выполняющих семейные обязанности, как субъектов, обладающих специальным правовым статусом в силу наличия у них семейно-правовых обязательств.

На практике у нанимателей и работников зачастую возникают сложности с документальным подтверждением права на отпуск. Например, статус «одинокого родителя» требует представления документов, свидетельствующих об отсутствии второго родителя (свидетельство о смерти, решение суда о лишении родительских прав, справка из ЗАГСа по форме № 3 и т.д.), что не всегда является оперативным. Аналогичные сложности возникают при предоставлении отпуска по уходу за больным членом семьи, где требуется не только медицинская справка, но и порой подтверждение степени родства. Это создает почву для споров и злоупотреблений как с одной, так и с другой стороны.

Социальные отпуска, предусмотренные статьями 189 и 190 ТК, как правило, являются краткосрочными (до 14 календарных дней и 30 календарных дней соответственно) и предоставляются без сохранения заработной платы, если коллективным договором, соглашением не установлено иное. Данное положение ставит работников с невысоким уровнем дохода перед сложным выбором между выполнением семейных обязанностей и сохранением заработка. Это снижает эффективность данных гарантий как меры реальной социальной поддержки. Отсутствие законодательно установленной оплаты для хотя бы части таких отпусков (например, по уходу за тяжелобольным ребенком) можно считать пробелом в системе социальной защиты.

Ключевой задачей, как обозначено в цели статьи, является четкое отграничение социальных отпусков от иных видов времени отдыха. Основным критерий разграничения – цель предоставления. Социальные отпуска предоставляются для выполнения конкретных семейных обязанностей и иных социально значимых целей, в то время как трудовые отпуска (основной и дополнительный) имеют целью восстановление работоспособности работника. Однако на практике возможно возникновение коллизий. Например, работник, находящийся в трудовом отпуске, не может прервать его для получения социального, что в некоторых ситуациях (болезнь члена семьи) лишает его возможности использовать гарантию в момент необходимости.

В перспективе возможно введение частично оплачиваемых социальных отпусков для случаев ухода за тяжелобольными детьми или близкими родственниками, что соответствует принципам социального государства и международным стандартам в области защиты семьи.

Данная тенденция действительно является одной из самых заметных в современном трудовом и социальном праве зарубежных стран. Это регулирование выходит далеко за рамки традиционной модели, ориентированной только на мать, и движется в сторону большей гибкости и гендерного равенства.

К примеру, предоставляемый в Швеции отпуск по беременности и родам (*mammaledighet*). Это аналог части «декретного отпуска». Он предназначен исключительно для матери и используется непосредственно до и после родов.

Его продолжительность составляет около 4 недель до предполагаемой даты родов и 7 недель после них.

Отпуск по уходу за ребенком (*föräldrapenning*), который часто обобщают словом «декретный». Родители имеют право на 480 дней оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком на каждого ребенка. Из этих 480 дней ровно 90 дней «зарезервированы» за каждым из родителей и не могут быть переданы второму родителю. Если отец (или мать) не использует свою квоту, эти дни просто «сгорают». Также они рассчитываются исходя из рабочих дней и могут использоваться частями вплоть до того момента, пока ребенку не исполнится 8 лет. Родители могут брать их полный день, неполный день, а также решать, кто из них в какой момент находится в отпуске. Пособие же составляет около 80% от заработной платы (с установленным верхним пределом) для большей части отпуска (390 дней), а для оставшихся 90 дней выплачивается по минимальной фиксированной ставке [1; 2; 3].

К примеру, в России отпуск по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет формально может быть использован не только родителями, но и бабушкой, дедушкой или другим родственником, фактически осуществляющим уход. Однако на практике эта норма используется редко из-за низкого размера пособия.

Введение индивидуальных, непередаваемых «отцовских квот» – это самый действенный инструмент. Когда дни отпуска «сгорают», если их не использует отец, это меняет поведенческие установки. Это способствует более равному распределению семейных обязанностей и помогает женщинам раньше вернуться на рынок труда. Предоставление семьям права использовать отпуск частями или в режиме неполного рабочего дня вплоть до школьного возраста ребенка помогает им лучше адаптироваться к новым условиям и плавно возвращаться к карьере.

Идея позволить родителям передавать часть оплачиваемого отпуска другим родственникам (бабушкам, дедушкам) особенно актуальна для матерей-одиночек и семей, где оба родителя хотят или вынуждены работать.

Переход от расчета пособия исходя из среднего заработка по стране к проценту от индивидуального заработка (как 80% в Швеции) делает поддержку более ощутимой и справедливой, особенно для родителей с доходами выше среднего.

Однако, система Швеции, безусловно, требует значительных государственных расходов, но ее элементы – особенно стимулирование отцовства и гибкость – могут стать ценными ориентирами для модернизации семейной политики.

Проведенное исследование позволило осуществить комплексный анализ правового регулирования социальных отпусков для работников, выполняющих семейные обязанности, в Республике Беларусь. Установлено, что, несмотря на закрепленный в трудовом законодательстве принцип социальной защиты данной категории работников, его правовое обеспечение может быть усовершенствовано.

В частности, отсутствие легального определения понятия «лицо, выполняющее семейные обязанности», создает трудности в правоприменении.

Хотя законодатель предпринял шаги по конкретизации статуса отдельных категорий, таких как «одиноким родителем», это не решает проблему в целом. Правовой статус таких лиц проявляется в специальных гарантиях, важнейшими из которых являются социальные отпуска, предоставляемые для выполнения семейных обязанностей и четко отграниченные по своей целевой направленности от трудовых отпусков.

Анализ выявил практические проблемы, связанные с документальным подтверждением права на отпуск, а также низкую эффективность краткосрочных неоплачиваемых социальных отпусков как меры реальной поддержки для семей с невысокими доходами.

Сравнительно-правовое исследование опыта зарубежных стран, в частности Швеции, демонстрирует потенциальные векторы для развития белорусского законодательства. Наиболее перспективными представляются такие меры, как введение индивидуальных непередаваемых квот для отцов, повышение уровня оплаты отпуска по уходу за ребенком, предоставление большей гибкости в использовании отпускных дней.

Таким образом, для совершенствования национального законодательства целесообразно сосредоточить усилия на законодательном закреплении обобщающего понятия «лицо, выполняющее семейные обязанности», что создаст основу для построения целостной системы гарантий, а также на поэтапном внедрении элементов гибкости и экономического стимулирования, доказавших свою эффективность в зарубежных правовых системах. Реализация этих мер будет способствовать не только укреплению прав работников, но и достижению целей демографической безопасности государства.

Список использованной литературы

1. Поддержка семьи в Швеции: 10 фактов // EDSH.BY. – URL: <https://edsh.by/statia/podderzhka-semi-v-shvecii-10-faktov> (дата обращения: 13.11.2025).
2. Как мужчине уйти в декрет в Беларуси и получить полный соцпакет // МТБлог – URL: <https://mtblog.mtbank.by/h-kak-muzhchine-ujti-v-dekret-v-belarusi-i-poluchit-polnyj-sotspaket/> (дата обращения: 13.11.2025).
3. Швеция ввела декретный отпуск для бабушек и друзей // ЕвроПультс – URL: <https://euro-pulse.ru/news/shvecziya-vvela-dekretnyj-otpusk-dlya-babushek-i-druzej/> – (дата обращения: 13.11.2025).