

диктуют новые проекции балансов. Поэтому понятие «баланс интересов» формирует определенную синергетическую модель трудовправовой действительности из-за отражения охранных механизмов в конкретных нормах, которые способны противостоять или адаптироваться к изменениям законодательства не только в целях самосохранения и эффективного функционирования на текущий момент времени, но и способствуют его дальнейшему развитию.

Список использованных источников

1. Лившиц, Р.З. Теория права: учебник / Р.З. Лившиц. – М.: БЕК, 1994. – 224 с.
2. Гетьманцева, Н.Д. Тенденції та пріоритети реформування трудового законодавства України / Н.Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2011. – Вип. 578. – С. 66–70.
3. Нурғалиева, Е.Н. Стратегия модернизации трудового законодательства республики Казахстан [Электронный ресурс]. – Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева. – Режим доступа: www.enu.kz/downloads/novosti-enu/nurgalieva-en.doc.
4. Головина, С.Ю. Главная задача сегодня – найти устойчивый баланс интересов работника и работодателя / С.Ю. Головина // Российское право: образование, практика, наука. – 2011. – № 4–5. – С. 12–17.
5. Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
6. Теория государства и права: хрестоматия / Т.Н. Радько; под общ. ред. И.И. Лизиковой. – М.: Академический Проект, 2005. – 718 с.

*Л.А. Березюк, магистрант,
БГЭУ (г. Минск)*

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ КАК ОДНА ИЗ ФОРМ НЕТИПИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости обычно понимают трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок, предусматривающем работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени [1]. Исходя из предложенного определения, к работающим в нетипичных формах занятости лицам, в первую очередь, можно отнести работников, трудящихся в условиях нестандартных режимов рабочего времени, лиц, занятых на основании срочных трудовых договоров, временных работников, работников-надомников, а также работников с неполным рабочим временем.

Работа на условиях неполного рабочего времени, как и работа по срочным трудовым договорам, традиционно воспринимается в качестве одной из наиболее распространенных в мировой практике форм нестандартной занятости.

В первую очередь, это подтверждает то, что удельный вес работников с неполным рабочим временем в общей структуре занятых динамично увеличивается. Например, по данным Евростата, в странах Евросоюза численность частично занятых работников за последние десять лет увеличилась на 3,9 % [2]. Очевидно, что данное явление характерно для многих стран, что объясняет повышенное внимание общества к вопросам защиты данной категории работников средствами трудового права.

Одной из основных задач законодательства о рабочем времени является обеспечение рационального его использования, не допуская при этом злоупотреблений со стороны нанимателя. Помимо очевидных преимуществ использования режима неполного рабочего времени, необходимо отметить, что достаточно часто работники, работающие в данном режиме, лишаются некоторых прав и подвергаются определенным рискам, к которым, в частности, относятся: меньшая вероятность карьерного роста; снижение размеров заработной платы (не только пропорционально отработанному времени, но и, зачастую, лишение премий и (или) иных выплат); отсутствие или меньшая вероятность профессионального обучения, участия в тренингах (семинарах), повышения квалификации; риск увольнения и т. п. Для нанимателя организация работы всех или части сотрудников в режиме неполного рабочего времени также может нести определенные издержки, например, необходимость установки специального программного и технического обеспечения для учета рабочего времени; необходимость тщательного планирования потоков рабочей силы и составление многочисленных графиков; достаточно сложная координация лиц, работающих в неполной занятости.

В Республике Беларусь особенности регулирования труда работников с неполным рабочим временем предусмотрены ст. 118 ТК и гл. 22 Трудового кодекса (далее – ТК). При этом включение законодателем норм о неполном рабочем времени в разные главы ТК при единстве предмета правового регулирования обусловило необходимость определенного дублирования нормативных правил, что нельзя признать оправданным по следующим причинам. Во-первых, работники с неполным рабочим днем не образуют отдельной категории (неполный рабочий день может быть у мужчин и женщин, совершеннолетних и несовершеннолетних, здоровых и инвалидов, постоянных и временных работников, а также в рамках любого производства), в связи с чем помещение норм гл. 22 ТК в раздел «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» ошибочно. Во-вторых, разбросанность норм, регулирующих один и тот же правовой институт, усложняет законодательство, его понимание и применение. В-третьих, ст. 118 ТК вне взаимосвязи с нормами гл. 22 ТК не имеет самостоятельного регулирующего значения, что свидетельствует о необходимости объединения норм указанной статьи и норм гл. 22 ТК, причем объединения в главе о рабочем времени.

Следует также отметить, что в настоящее время общий подход в регулировании отношений на условиях неполного рабочего времени заключается в том, что оно устанавливается соглашением сторон. Вместе с тем существует

и специальный подход, т. к. существует обязанность нанимателя устанавливать неполное рабочее время в случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 289 ТК.

Анализ норм ст. 289 ТК позволил сделать вывод, что во избежание разночтений при применении ч. 1 указанной статьи следует использовать вместо слова «договоренность» слово «соглашение», т. к. договоренность может быть устной или письменной, а соглашение подразумевает собой внесение условия о неполном рабочем времени в трудовой договор.

Кроме того, с нашей точки зрения, нуждаются в конкретизации и нормы о продолжительности неполного рабочего времени в случаях, когда наниматель обязан установить его категориям работников, перечисленным в ч. 2 ст. 289 ТК. В настоящее время, по общему правилу, продолжительность неполного рабочего времени определяется сторонами трудового договора, и при этом в трудовом законодательстве не установлено каких-либо ограничений в части минимальной продолжительности неполного рабочего времени. Полагаем, что данный аспект должен быть урегулирован на законодательном уровне, т. к. при установлении неполного рабочего времени лицам, указанным в ч. 2 ст. 289 ТК, могут не обеспечиваться интересы нанимателя при требовании работника значительно уменьшить норму рабочего времени; может нарушаться производственный процесс.

Учитывая вышесказанное, предлагаем закрепить в ТК норму, ограничивающую минимальный предел либо рабочего времени в день тремя часами, либо рабочего времени в неделю 15 часами.

Список использованных источников

1. Рекомендации по применению гибких форм занятости [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Минск, 2015. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/new_url_1761016043. – Дата доступа: 04.02.2015.

2. Persons employed part-time – Total [Electronic resource] // Eurostat. – Mode of access: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00159&plugin=1>. – Date of access: 04.02.2015.

*А.П. Блажко, младший научный сотрудник,
Институт правовых исследований НЦЗПИ (г. Минск)*

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О ДАННЫХ ПЕРСНИФИЦИРОВАННОГО УЧЕТА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Формирование и эффективная реализация социальной политики Республики Беларусь неразрывно связаны с вопросами информационного обеспечения. Только на основе активного использования современных технологий можно поддерживать необходимые темпы развития, прозрачность (а при необходимости и конфиденциальность) деятельности государственных органов при реализации национальной социальной политики. Однако информационная система может функционировать только при наличии соответствующего организационного, кадрового и правового обеспечения.