

членами профсоюза с целью защиты своих экономических и социальных интересов, связанных с работой по найму.

**О.Н. Тетун**  
БГЭУ (г. Минск)

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖЬЮ

Для студентов дневной формы обучения в Республики Беларусь актуальными являются вопросы осуществления трудовой деятельности в период получения образования. В Беларуси, как и во многих других странах, молодежь, впервые вышедшая на рынок труда, не имеющая профессии или достаточных профессиональных навыков, относится к одной из наиболее уязвимых групп населения. Это проявляется в нежелании нанимателя вступать в трудовые отношения, ссылаясь на якобы «исключительно единственную обязанность» студента – получать образование, либо на то, что учебная деятельность не позволит в полном объеме выполнять функциональные обязанности работника. Трудовой кодекс Республики Беларусь не содержит запрета на трудоустройство студентов дневной формы обучения на полную ставку, и наниматель не имеет права отказать в приеме на работу студенту, ссылаясь на факт получения образования. Отказ в приеме на работу студента следует рассматривать как ограничение в трудовых правах – дискриминацию, которая прямо запрещена ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель также не вправе требовать от студента предоставления разрешения вуза на работу в свободное от учебы время, поскольку таким образом ограничивается право гражданина на труд, закрепленное ст. 40 Конституции Республики Беларусь, а само такое разрешение на трудовую деятельность не предусмотрено ст. 26 Трудового кодекса Республики Беларусь в качестве одного из документов, представляемых для трудоустройства.

В настоящее время студенты, как и иные граждане Республики Беларусь реализуют право на труд в рамках трудового либо гражданского законодательства.

Выбор вида договора осуществления правоотношений имеет важное практическое значение для его сторон. Если работник и наниматель заключают трудовой договор, их отношения регулируются трудовым законодательством и работнику предоставляются существенные социальные гарантии. В случае же оформления гражданско-правового договора лицо, зачастую выполняющее такую же работу, оказывается лишенным социальной защиты. Получая определенные экономические выгоды, наниматели предпочитают заключать с работниками, и чаще всего со студентами, договоры гражданско-правового характера, соответственно не обеспечивая их социальными гарантиями, предусмотренными для работников трудовым законодательством.

Полагаем, что в настоящее время очевидным является появление на рынке труда специализированных юридических лиц, предоставляющих услуги студентам в части подбора им мест трудовой деятельности.

Примером может послужить индустрия гостеприимства, в которой наиболее активно используется труд студентов и в которой достаточно часто нарушаются трудовые права учащейся молодежи. Одним из возможных вариантов решения этой проблемы может послужить лизинг персонала, который, сегодня не так активно применяется в Республике Беларусь, однако масштабно используется в международной практике. Лизинг персонала подразумевает заключение договора между организацией, у которой возникла необходимость в производственных работниках, и специализированной фирмой, у которой в штате состоят необходимые работники.