

# АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ЮРИСПРУДЕНЦИИ

## ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ТРУДА ПРИЕМНЫХ РОДИТЕЛЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ-ВОСПИТАТЕЛЕЙ)

*А.Г. Апенюк*

*Минск, Национальный центр законодательства  
и правовых исследований Республики Беларусь*

В соответствии со ст. 2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) развитие социального партнерства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного управления является одной из трех основных задач ТК [1]. Обеспечение надлежащего взаимодействия между участниками коллективных трудовых отношений выступает в качестве важного элемента достижения целей устойчивого развития Республики Беларусь. Вместе с этим, протекающие в настоящее время изменения в сфере занятости (увеличение нестандартных форм организации труда, расширение самозанятости населения и т.д.), сопровождающиеся ослаблением «трудовой связи» между работником и нанимателем, негативным образом сказываются на реальной возможности участия работников в коллективных трудовых отношениях.

Целью исследования является анализ норм законодательства о труде, в части регулирования коллективных трудовых отношений с участием приемных родителей и родителей-воспитателей, а также выработка конкретных предложений по их совершенствованию.

**Материал и методы.** Результаты настоящих тезисов основываются на положениях трудово-правовой доктрины и нормативных правовых актах Республики Беларусь. Методологию исследования составили общие и частные методы научного познания, в том числе методы системного анализа, логический, аналитический, формально-юридический.

**Результаты и их обсуждение.** Следует отметить, что в трудово-правовой науке на проблемы реализации коллективных прав работников, занятых в нестандартных условиях, неоднократно обращалось внимание. Например, Н. В. Черных писала, что «особенностью ... влияющей на единство правового регулирования трудовых отношений и могущей вызвать к жизни пересмотр традиционных теоретических конструкций, является то обстоятельство, что ... работники не участвуют в отношениях по социальному партнерству» [2]. Позволим себе не согласиться с указанным выводом автора, так как в части регулирования коллективных трудовых отношений, характер организации работы действительно усложняет процесс интеграции работника в организационную структуру предприятия, однако не исключает его полностью. Поясним на примере труда приемных родителей и родителей-воспитателей.

Специфика правовой регламентации деятельности приемных родителей и родителей-воспитателей заключается в отсутствии на уровне ТК специальных норм, определяющих особенности регулирования их труда. Отдельные вопросы трудового характера урегулированы в Кодексе Республики Беларусь о браке и семье [3], Положении о приемной семье, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 октября 1999 г. № 1678 [4], Положении о детском доме семейного типа, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2006 г. № 289 [5] и др. К трудовым отношениям, возникающим между данной категорией работников и нанимателем (в лице органов опеки и попечительства), применяются общие положения законодательства о труде. Нормы специального раздела 4 ТК, которые регламентируют коллективные трудовые отношения, также не предусматривают нормативных отступлений для такой категории работников. Соответственно, если в специальных нормах не установлены какие-либо особенности в отношении участия таких работников в социальном партнерстве, к таким отношениям должны применяться положения общих норм, которые, в свою очередь, никоим образом не ограничивают такое участие. Таким образом, правовое регулирование коллективных трудовых отношений с участием приемных родителей и родителей-воспитателей не содержит особенностей и осуществляется в едином порядке.

Вместе с этим, особый характер занятости приемных родителей и родителей-воспитателей (выполнение трудовой функции вне места нахождения нанимателя, особенности режима труда и отдыха и т.д.) не позволяют обеспечить надлежащую реализацию их коллективных прав. В контексте значимости развития социального партнерства и решения, имеющих проблем, в части обеспечения возможностей участия всех категорий работников (в том числе и тех, трудовые отношения которых отличаются от классического понимания), действующие подходы к социальному партнерству должны быть пересмотрены. В первую очередь, такие изменения должны быть ориентированы на цифровизацию указанного института. Это будет отвечать и способствовать достижению истинных целей такого взаимодействия. Совершенствование законодательства о труде должно быть осуществлено с учетом происходящих или уже свершившихся изменений в сфере труда.

Следует обратить внимание на прогрессивные меры, которые отчасти были реализованы в рамках дистанционной работы, где было определено, что в случае необходимости ознакомления работника с документами под роспись, работник может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами или файлами с текстами этих документов в электронном виде (ч. 5 ст. 307-1 ТК).

Также свою эффективность в условиях пандемии COVID-19 продемонстрировала площадка «ZOOM», которая в режиме реального времени позволяет организовывать различного рода конференции, собрания и т. д. Такая система будет полезна не только в частных случаях, например при удаленной занятости, а также в общем для тех работников, которые по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, командировка, временный перевод к другому нанимателю) не имеют возможностей лично присутствовать. Поэтому полагаем, что в рамках имеющихся процедур обсуждения проектов коллективных договоров, соглашений и т. д. должны быть предусмотрены возможности по их удаленному обеспечению.

**Заключение.** Таким образом, текущее правовое регулирование коллективных трудовых отношений не исключает возможность участия в них работников, занятых в нестандартных условиях. Вместе с этим, действующие нормы законодательства о труде не обеспечивают их реализацию на надлежащем уровне. Поэтому принимая во внимание последние тенденции в сфере занятости, а также негативное влияние COVID-19 на рынок труда, изменение ТК, в части регулирования коллективных трудовых отношений, должно включать конкретные механизмы по вовлечению всех категорий работников независимо от условий занятости.

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 [Электронный ресурс]: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Совет Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

2. Черных, Н. В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде) [Электронный ресурс] / Н. В. Черных // КонсультантПлюс. Российская Федерация. – М., 2021.

3. Кодекс о браке о семье от 9 июля 1999 г. № 278-3 [Электронный ресурс]: принят Палатой представителей 3 июня 1999 г. : одобрен Советом Республики 24 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

4. Об утверждении Положения о приемной семье [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 28 октября 1999 г., № 1678 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

5. Об утверждении Положения о детском доме семейного типа [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 28 февраля 2006 г., № 289 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

## ТРАНСГРАНИЧНОЕ НАСЛЕДОВАНИЕ В ЕС И СНГ

*В.А. Барышев  
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

Процесс глобализации, усиление мобильности людей с неизбежной закономерностью выдвинули в качестве актуальной правовой проблемы регулирование трансграничных наследственных отношений, когда все наследуемое имущество или его часть оказываются на территории другого государства. Попытки международной унификации названных наследственных правоотношений предпринимались с 60-х годов XX столетия, но не принесли желаемых результатов, поскольку участниками универсальных конвенций становились считанные государ-