

закреплены в ст. 107 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) выделяют такие виды времени отдыха, как перерывы в течение рабочего дня; междудневные перерывы (ежедневный отдых); выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); государственные праздники и праздничные дни, являющиеся нерабочими днями; трудовые и социальные отпуска.

Рассмотрев подробнее правовое регулирование времени отдыха по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации, можно прийти к выводу, что оно имеет гораздо больше общего, чем различий, что обусловлено сотрудничеством этих государств во время формирования законодательной базы и по настоящее время.

Учитывая положительный опыт правового регулирования времени отдыха в Российской Федерации, можно предложить следующие новеллы по совершенствованию законодательства Республики Беларусь. Например, предлагаем дополнить ст. 147 ТК Беларуси пунктом, аналогичным п. 2 ст. 112 ТК РФ, суть которого заключается в том, что при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями. Полагаем, данное изменение законодательства Республики Беларусь будет подчеркивать значимость праздничного, а также в какой-то мере отличит от выходного дня. Поэтому следует пересмотреть перечень праздничных дней в Республике Беларусь в целом, так как присутствует яркое отличие в новогодних каникулах, которые в Беларуси длятся 2 дня (1 и 2 января), а в России – 7 (1–6, 8 января), кроме этого в России к нерабочим праздничным дням еще добавляется День защитника Отечества. Подобные изменения позволят гражданам полноценно отдохнуть, чтобы впоследствии приступить к выполнению своих рабочих обязанностей. Также существенным дополнением было бы закрепление времени отдыха в одной главе, поскольку в ТК РФ удачно выделен отдельный раздел, посвященный времени отдыха. Это позволило бы облегчить поиск необходимых норм в трудовом законодательстве и обеспечило бы его систематизацию. Важно отметить, что трудовое законодательство Беларуси обеспечивает гражданам полноценный отдых, однако некоторые правовые нормы могут быть усовершенствованы.

Столбунова С. А.

НЕТИПИЧНОЕ ТРУДОВОЕ ОТНОШЕНИЕ: ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ

*Столбунова Стефания Александровна, студентка 3 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь,
s.stolbunova9@gmail.com*

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.

В основе возникновения нетипичных трудовых отношений лежат процессы модернизации экономики, связанные с появлением инновационных технологий и их применением в организации труда. Для понимания того, что

подразумевается под нетипичным трудовым отношением, важно исходить из определения признаков *типичного* трудового отношения. В доктрине и практике трудового права (как отечественного, так и зарубежного) можно проследить общий подход. Так, к признакам *типичного* трудового отношения относятся те, которые обусловлены властью над личностью работающего в договорных отношениях, опосредующих самостоятельный труд. К таким признакам относят следующие:

1) личный (работник обязуется выполнять работу лично, не привлекая третьих лиц);

2) организационный (подчинение хозяйской власти нанимателя – наниматель организует процесс труда, обладает директивными и контролирующими полномочиями);

3) имущественный (работник выполняет работу за плату по заранее известным нормативам; плата начисляется не за результат, а за процесс – определяется экономическая зависимость работника).

С этой позиции нетипичные трудовые отношения определяются как отношения, в котором отсутствует либо видоизменен какой-либо из конститутивных признаков классического трудового отношения. К ним, в частности, относят:

- *дистанционную работу* (видоизменяется организационный признак – работа выполняется удаленно, вне места нахождения нанимателя);

- *заемный труд* (видоизменяется организационный признак, поскольку существует фактически два нанимателя);

- *работу на интернет-платформах* (видоизменяется организационный признак ввиду возникновения трехсторонних отношений (помимо работника, заказчик и платформа) и применения алгоритмического управления; имущественный признак также трансформируется – стоимость трудовых заданий может изменяться, о чем работник не будет осведомлен).

Однако некоторые авторы при определении *типичности* трудового отношения, кроме указанных выше признаков, используют категорию полного *рабочего времени* (full-time work) и его стандартные режимы, а также *бессрочность отношений*.

Отметим, что категорию рабочего времени в качестве признака трудового отношения рассматривал Н. Г. Александров, признавая ее *факультативность*. Однако при растущей гибкости рынка труда и появления новых форм занятости элемент рабочего времени утрачивает свое первоначальное значение и действительно становится характеристикой нетипичных отношений. Это видно на примерах работы по требованию (on-demand work) и с нулевым рабочим временем (на основе zero-hours contracts).

Таким образом, этот подход позволяет относить к нетипичным трудовым отношениям и срочные трудовые отношения, отношения с неполным рабочим временем, работу в условиях нестандартных режимов рабочего времени.

Разработка критериев типичных и нетипичных трудовых отношений необходима для обеспечения дифференции правового регулирования

трудовых отношений, характеризующихся всевозрастающей гибкостью. Таким образом, становится возможным отнесение соответствующих отношений, несмотря на их нетипичность, в сферу действия трудового права, что отвечает положениям Рекомендации Международной организации труда № 198, согласно которой «в целях содействия определению существования индивидуального трудового правоотношения государства-члены должны рассмотреть возможность: а) выделения более обширного набора средств для определения существования трудового правоотношения; б) установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков».

Шатрун В. В.

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ, ГЕРМАНИИ И ШВЕЦИИ

Шатрун Вероника Валерьевна, студентка 4 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь; nikash2409@gmail.com

Научный руководитель: старший преподаватель Нухайчик О. Л.

Если рассматривать особенности трудоустройства молодежи в Республике Беларусь, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет. С лицами от 14 до 16 лет трудовой договор может быть заключен только с письменного согласия одного из родителей, для выполнения легкой работы. Предварительное испытание при приеме на работу для несовершеннолетних не устанавливается.

Если рассматривать Германию, то труд детей и подростков регулируется специальным законом об охране труда несовершеннолетней молодежи, а также положением об охране труда детей. В соответствии с законом к детям относятся лица в возрасте 13–15 лет. Подростковый период определяется возрастом 15–18 лет. Кроме того, на подростков также распространяется положение об охране труда детей в течении всего периода обучения в школе.

Минимально допустимый возраст для постоянной работы в Германии на предприятии составляет 15 лет. Подросткам старше 15 лет в период школьных каникул разрешается быть регулярно занятым на работе не более 1 месяца в году. Дети до 15 лет могут работать на предприятии только в качестве практикантов с профессиональным обучением. В Швеции действует множество законов о запрещении дискриминации (начиная с приема на работу и заканчивая увольнением), поэтому законодательно не установлен никакой возрастной ценз для приема на работу.

Если рассматривать общие положения возрастного ценза, можно обратиться к ст. 3 Конвенции о минимальном возрасте для приема на работу, заключенной в Женеве 06.06.73 № 138. В данной Конвенции закрепляется возрастной ценз в 18 лет для работы, которая может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка. Но в ч. 3 данной статьи указан минимальный возраст в 18 лет. Следовательно, все страны