

совершенствованию системы адресной социальной помощи (усиление адресности, обеспечение максимальной доступности, своевременности и эффективности социальной помощи, рациональное расходование бюджетных средств и т. д.), развитию нормативно-правовой базы, регулирующей принципы ее предоставления. Стратегическими направлениями работы в этой области будут выступать отмена категориального подхода и поэтапное увеличение критерия нуждаемости.

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

**С. И. Восканян**

*Белорусский государственный университет*

В Трудовом Кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) предусмотрены виды срочного трудового договора, а также общие условия, когда возможно их заключение (ст. 17). Тем самым отечественный законодатель отразил в ТК норму ст. 2 Конвенции Международной организации труда 1982 г. № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Республика Беларусь не ратифицировала данную Конвенцию) о необходимости установления гарантии против использования договоров о найме на определенный срок (в частности, путем ограничения сферы их применения определенными случаями). Такой подход основывается как на теории стабильности трудового правоотношения, так и на конституционной норме о гарантированности права на труд. Известно, что срочный трудовой договор ухудшает положение работника по сравнению с договором на неопределенный срок, прежде всего из-за возможности нанимателя уволить работника по истечении срока договора без каких-либо гарантий или обоснований. В то же время разновидностью срочного трудового договора является контракт, отличающийся от обычного срочного трудового договора порядком заключения и условиями. Как известно, заключать трудовые контракты можно со всеми работниками независимо от вида и характера выполняемых работ, профессии, специальности и квалификации. Таким образом, общая гарантия, ограничивающая сферу распространения срочных трудовых договоров, не действует.

Следует отметить, что за рубежом установлен ряд ограничительных норм, касающихся заключения трудовых договоров на определенный срок. Такие договоры могут быть заключены только при наличии определенных объективных условий; должны быть установлены максимальная длительность таких договоров и предельное число последовательно заключаемых срочных договоров. Так, если трудовой договор заключается на

срок без достаточных к тому оснований, работник может обратиться в суд с целью признания трудового договора действующим на неопределенный срок. За рубежом продление срока договора разрешено не более одного-трех раз (подобное предусмотрено, например, в законодательстве Великобритании, Японии и др.). Представляется целесообразным установление подобного ограничения и в Республике Беларусь, поскольку тем самым наниматель подтверждает свою заинтересованность в конкретном работнике. Последний, в свою очередь, получит значительно большую правовую защиту. Необходимо отметить и обязанность зарубежных нанимателей информировать временных работников об открывшихся вакансиях на постоянную работу (под временными работниками понимаются лица, с которыми заключен срочный трудовой договор). Временные работники должны иметь равно с другими работниками право занять эти вакансии.

Осознавая невозможность отказа от срочных трудовых договоров в пользу договоров на неопределенный срок, считаем необходимым при совершенствовании правового регулирования данного вида отношений учитывать основную задачу отрасли трудового права – установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей (ст. 2 ТК). Конкретные предложения могут быть сформированы с учетом положительного зарубежного опыта в данной сфере.

## **ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ ГРАЖДАН РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**А. А. Жолудева**

*Белорусский государственный университет*

Трудовая миграция, обладая признаками добровольности, возвратности и направленности на конкретный экономический результат, способствует удовлетворению потребностей людей, в первую очередь, материальных. В то же время миграционные процессы оказывают непосредственное влияние на экономическую, политическую, демографическую и культурную жизнь конкретных государств. Их корректное правовое оформление и обеспечение в белорусской правовой системе необходимо для улучшения показателей во всех сферах общественной жизни. Закон Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» от 30 декабря 2010 г. № 225-З (далее – Закон № 225-З) достаточно полно определяет основные направления регулирования миграционных процессов. Тем не менее, ряд вопросов требует дальнейшего разрешения как для обеспечения надлежащего соблюдения прав граждан Республики Беларусь за рубежом, так и для защиты интересов нашего государства.