

тем самым условия содержания трудовых правоотношений. Коллективный договор (соглашение) может выступать как источником субъективных трудовых прав в части обязательств сторон, так и источником объективного трудового права в части нормативных положений.

Таким образом, вопрос о субъективных трудовых правах в теоретическом аспекте является весьма дискуссионным и требует большего участия со стороны ученых-юристов для дальнейшей разработки теории трудового права в целях совершенствования трудового законодательства.

О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ГИБКИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Е. В. Панас, Гродненский государственный университет
имени Янки Купалы*

Переход от социалистической к рыночной модели построения экономических отношений в Беларуси первоначально стал причиной появления безработицы. Реализация Государственной программы содействия занятости населения, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 января 2012 г. № 96, способствовала сохранению относительной стабильности на рынке труда в нашей стране, поддержанию безработицы на низком уровне, сохранению уровня занятости, развитию предпринимательства. Вместе с тем с принятием данного нормативного акта проблема себя не исчерпала и остается актуальной. Это требует, кроме уже зарекомендовавшего себя положительного опыта решения исследуемой проблемы, поиска новых подходов. Одним из таковых может стать расширение гибких форм занятости и трудовых отношений.

Сегодня гибкие формы занятости подвергаются критике и в чем-то вполне обоснованной. Однако, на наш взгляд, для минимизации негативных аспектов гибкой занятости, а также оптимизации ее позитивных сторон необходимо надлежащее правовое регулирование. В Беларуси же на данный момент достаточным его назвать вряд ли можно. Одним из возможных путей регламентации могло бы стать включение в Трудовой кодекс отдельной главы, посвященной гибкой занятости, что внесло бы ясность в правовую природу данного явления, точно определило бы на законодательном уровне понятие гибких форм занятости, а также иные понятия, относящиеся к конкретным формам гибкой занятости (например, «заемный работник», «фриланс» и др.). Детальное правовое регулирование данной сферы могло бы быть осуществлено посредством применения специальных нормативных правовых актов, посвященных регламентации отдельных форм занятости. Так, например, во многих государствах – членах Европейского союза (Германия, Дания, Литва, Нидерланды и др.) по отдельным гибким формам занятости принимаются законы. Кроме того, считаем, что в целях расширения гибкой занятости, а также опреде-

ления вектора развития законодательства в данной сфере, целесообразна разработка концепции правового регулирования гибкой занятости, а также концепций правового регулирования различных ее форм (заемного труда и др.). Ощутимым шагом на пути к регламентации гибких форм занятости, по мнению автора, является ратификация нашей республикой ряда конвенций Международной организации труда, посвященных применению заемного труда и труда работников-надомников. Полагаем, что ввиду все возрастающего интереса к гибкому труду в кругах белорусских работников существует реальная потребность в должном правовом регулировании данной сферы общественных отношений, что объясняется и необходимостью преодоления негативных сторон исследуемых формы занятости. Для этого необходимо также изучить опыт зарубежных стран и использовать его с учетом белорусских реалий.

ПОНЯТИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ПОРЯДОК ЕЕ ПРИМЕНЕНИЯ

А. А. Каспирович, Международный университет «МИТСО»

Дисциплинарная ответственность регулируется главой 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), а также иными нормативными правовыми актами. Несмотря на название главы 14 ТК, в ней не дается легального определения дисциплинарной ответственности. В связи с этим целесообразно сформулировать в ТК легальное определение дисциплинарной ответственности. В ТК не установлен и исчерпывающий перечень дисциплинарных проступков, за которые к работнику можно применить меры дисциплинарной ответственности. Примерный перечень нарушений (дисциплинарных проступков), за которые работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, приведен в п. 31 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде». К ним относятся: а) отсутствие работника без уважительной причины на работе, а также нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте; б) отказ или уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке в рабочее время медицинских осмотров работниками некоторых категорий (ст. 228 ТК), а также отказ от инструктажа, обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда (п. 4 ст. 232 ТК). Обратимся к порядку применения дисциплинарного взыскания (ст. 199 ТК). За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя. Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в 5-дневный срок. Обратим внимание на данную норму. Работнику