

Ключевые слова: академическая адаптация, профессиональная преадаптация, профессиональная культура, образовательная среда.

Key words: academic adaptation, professional pre-adaptation, professional culture, educational environment.

Рассматриваются актуальные проблемы формирования профессиональной культуры будущих специалистов в современной высшей школе, показана роль образовательной среды высшего учебного заведения в адаптации студентов младших курсов и мотивации их к активной познавательной и общественной деятельности.

The article deals with the actual problems of forming the professional culture of future specialists in modern higher education, shows the role of the educational environment of higher education institutions in the adaptation of junior students and motivating them to active cognitive and social activities.

УДК 349.22

К ОТДЕЛЬНЫМ ВОПРОСАМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ГУДЕЛЬ В. В.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,
г. Минск, Беларусь*

С начала 2000-х гг. происходят системные трансформации различных сфер общества (например, широкое использование информационно-коммуникационных технологий как в экономике, так и в повседневной жизни). За двадцать лет роль информационных технологий, глобальных компьютерных сетей в обществе значительно возросла, происходят постоянные изменения, при этом скорость таких изменений остается стабильно высокой. Несмотря на широкое распространение информационных технологий, происходящие инновации в общественном укладе, сохраняется место и для традиционных подходов, одним из которых служит право как способ регулирования общественных отношений. Настоящий доклад посвящен отдельным вопросам регулирования трудовых отношений согласно действующему трудовому законодательству Республики Беларусь. Общественные отношения по наемному труду на белорусских землях регулируются нормами трудового законодательства (ранее фабричного законодательства) достаточно давно (около 150 лет), при этом подходы, используемые для регулирования, остаются достаточно традиционными. Здесь можно вести речь о традициях в обществе сегодняшнего дня.

Одним из вопросов регламентации наемного труда является регулирование общественных отношений при временном переводе работника в случае простоя, которое осуществляется в настоящее время согласно ст. 34 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси). Простоем признается временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья,

50

материалов, электроэнергии и другое). Временный перевод в случае простоя должен производиться с учетом квалификации, должности служащего (профессии рабочего) работника на все время простоя у того же нанимателя или на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности (ст. 34 ТК Беларуси).

Законом от 18 июля 2019 года были внесены изменения и дополнения в ТК Беларуси, которые, в том числе, затронули ст. 34 данного кодекса. Среди них из статьи исчезла норма об оплате труда работника в течение временного перевода при простое, которая была закреплена в прежней редакции ст. 34 ТК Беларуси (редакция Закона от 20.07.2007.): «При временном переводе работника на другую работу в связи с простоем оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки» (часть третья). Таким образом, при переводе работника на нижеоплачиваемую работу ему гарантировалась оплата труда не ниже, чем по первоначальному рабочему месту, а именно: сохранение среднего заработка по прежней работе при выполнении норм труда либо оплата по выполняемой работе (но не ниже прежней тарифной ставки) при невыполнении норм выработки. Нынешнее правило устанавливает, что при временном переводе работника к другому нанимателю оплата труда осуществляется нанимателем, с которым работник заключил трудовой договор, если иное не предусмотрено ТК Беларуси (часть седьмая ст. 32¹ ТК Беларуси). Как представляется, при таком подходе возможен конфликт интересов сторон трудового договора. Согласно правилу, содержащемуся в ст. 32¹ ТК Беларуси, временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием условий оплаты труда, с данным приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под подпись (часть вторая). Получается, что в приказе (распоряжении) наниматель может самостоятельно определять условия оплаты труда на период временного перевода. Подобный подход противоречит следующей норме ТК Беларуси: при временном переводе действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено ТК Беларуси (часть третья ст. 32¹). Вопрос оплаты труда регламентирован трудовым договором между работником и нанимателем: оплата труда работника относится к обязательным сведениям и условиям трудового договора (п. 7 части второй ст. 19 ТК Беларуси). Поэтому каждый трудовой договор должен содержать условия оплаты труда работника (например, размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Еще одно отличие нынешней статьи ТК Беларуси, регламентирующей временный перевод в случае простоя, (ст. 34) от прежней ее редакции (в редакции Закона от 20.07.2007), заключается в правиле о продолжительности простоя. Если прежнее правило (часть первая ст. 34 ТК Беларуси (в редакции Закона от 20.07.2007)) закрепляло, что простоем признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы, то есть подразумевалась разовая ситуация с простоем, продолжительность которой не может превышать до шести месяцев

(при этом не конкретизировалось, как часто могут возникать простои в течение определенного календарного периода). То действующее правило о сроках детализировало правовое регулирование: «При этом общая продолжительность простоев не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года» (часть первая ст. 34 ТК Беларуси). Описанное правило в отличие от прежней нормы (часть первая ст. 34 ТК Беларуси (в редакции Закона от 20.07.2007)) позволяет выделить ряд характерных черт: во-первых, возможность множественности простоев (в формулировке используется слово во множественном числе («простоев»)) вместо одного простоя как прежде; во-вторых, указана методика подсчета простоев – общая продолжительность простоев подсчитывается суммарно; в-третьих, указан срок, за который ведется подсчет общей продолжительности простоев, – в течение календарного года. Как итог – нынешнее правило в ст. 34 ТК Беларуси конкретизировало правовое регулирование временного перевода в случае простоя (количество простоев, за какой период ведется подсчет и т. д.), что положительно сказывается на интересах работника.

Законом от 18 июля 2019 года, о котором было написано выше, были также изменены нормы о трудовой книжке (ст. 50 ТК Беларуси). Согласно легальной дефиниции, приведенной в данной статье ТК Беларуси, трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника в случаях, когда ее заполнение обязательно (часть первая). В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, об увольнении работника и основаниях прекращения трудового договора, о награждениях и поощрениях за успехи в работе, иные сведения (часть четвертая ст. 50 ТК Беларуси). Образец трудовой книжки утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (часть первая ст. 50 ТК Беларуси).

Приведенная дефиниция понятия «трудовая книжка» в сравнении с нормой ст. 50 ТК Беларуси (в редакции Закона от 20.07.2007.) была изменена Законом от 18 июля 2019 года, а именно: формулировка была дополнена фразой «в случаях, когда ее заполнение обязательно». Благодаря данному дополнению подразумевается, что с 28 января 2020 года (день вступления в силу изменений в ТК Беларуси согласно Закону от 18 июля 2019 года) трудовая книжка перестала быть обязательным документом для всех работников. Далее в ст. 50 ТК Беларуси законодатель конкретизировал для какой категории нанимателей заполнение трудовой книжки необязательно: трудовые книжки заполняются нанимателем (за исключением нанимателя – физического лица) на всех работников, работающих свыше пяти дней, в том числе поступающих на работу впервые, если работа у данного нанимателя является для работника основной (часть вторая). Таким образом, трудовая книжка перестала быть обязательным документом в отношении нанимателей – физических лиц. Несмотря на наличие вышеназванной нормы про нанимателя – физического лица (часть вторая ст. 50 ТК Беларуси), из рассматриваемой статьи не следует, для какой категории работников трудовая книжка необязательна. Чтобы попытаться ответить на данный вопрос, обратимся к другим нормативным правовым актам. Так, существует следующее правило: работникам, работающим у нанимателей – физических лиц, принятым на работу до 28 января 2020 г., трудовые

книжки выдаются не позднее 28 февраля 2020 г. с внесением в них записи о прекращении заполнения трудовой книжки в связи с вступлением в силу Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов», заверенной подписью нанимателя, а в отношении домашних работников – уполномоченным должностным лицом местного исполнительного и распорядительного органа первичного территориального уровня, зарегистрировавшего трудовой договор с домашним работником (п. 2 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.01.2020. № 1 «Об изменении постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40» (далее – Постановление № 1)). Исходя из данной нормы, можно предположить, что трудовая книжка перестала быть обязательным документом в трудовых отношениях с 28 января 2020 г. для двух категорий работников: работников, работающих у нанимателей – физических лиц, и домашних работников.

Это предположение частично подтверждает внесенное изменение в Инструкцию о порядке ведения трудовых книжек, утвержденную Постановлением № 1 (далее – Инструкция). Данной Инструкцией определен порядок ведения трудовых книжек, в том числе их заполнение, выдачу трудовых книжек (вкладышей к ним), дубликатов трудовых книжек, расчетов за трудовые книжки (вкладыши к ним), их учет и порядок хранения нанимателем (п. 1 Инструкции). В прежней редакции Инструкции (в редакции Инструкции от 16.06.2014.) содержалось правило, что на домашних работников, работающих у физических лиц по трудовому договору (контракту), зарегистрированному в местном исполнительном и распорядительном органе первичного территориального уровня, трудовые книжки оформляются и ведутся указанными органами в порядке, определяемом Инструкцией (п. 6). Согласно внесенным изменениям в Инструкцию данное правило исключено, что является еще одним подтверждением точки зрения, что в отношении домашних работников не нужно оформлять и вести трудовые книжки с 28 января 2020 года. Принимая во внимание, что ранее в отношении данной категории работников обязанность по оформлению и ведению трудовых книжек была возложена на местный исполнительный и распорядительный орган, а наниматель был освобожден от данных вопросов, а также, учитывая специфику видов деятельности данных работников (указана ниже), представляется оправданным нынешний подход, что для домашних работников не нужна трудовая книжка. Домашними работниками признаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством (часть первая ст. 308 ТК Беларуси).

Более сложным представляется вопрос о необходимости трудовой книжки для работников, работающих у нанимателей – физических лиц, поскольку могут встречаться различные примеры таких нанимателей (например, адвокат, осуществляющий адвокатскую деятельность индивидуально; физическое лицо, осуществляющее деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма; индивидуальный предприниматель). Не совсем очевидно, почему нет надобности в трудовой книжке, например для лиц, работающих у индивидуального

предпринимателя, потому что правовое положение у индивидуального предпринимателя в хозяйственной деятельности близко к таковому у юридического лица.

В завершении доклада подведем итоги. Прежняя норма об оплате труда работника в случае временного перевода при простое больше учитывала интересы работника – ему гарантировалась оплата не ниже, чем по первоначальному рабочему месту (часть третья ст. 34 ТК Беларуси (в редакции Закона от 20.07.2007)).

С учетом комплексного толкования положений Постановления № 1 сделан вывод, что с 28 января 2020 г. трудовые книжки не оформляются и не ведутся в отношении двух категорий работников: работников, работающих у нанимателей-физических лиц и домашних работников. Такой подход является новшеством для трудового законодательства Республики Беларусь. Вопрос о необходимости трудовой книжки для работников, работающих у нанимателей – физических лиц, как представляется, остается открытым.

Ключевые слова: нормы трудового законодательства, трудовой договор, временный перевод работника, наниматель, трудовая книжка.

Keywords: specifications of labor legislation; employment contract; temporary transfer employee; employer; employee's work book.

Посвящен рассмотрению некоторых норм трудового законодательства, регламентирующих временный перевод в случае простоя, а также отдельные случаи, связанные с трудовой книжкой работника.

The report is devoted to the consideration of some norms of labor legislation governing temporary transfer in case of downtime, as well as individual cases related to the employee's work book.

УДК 321.011

О ДИСКУССИЯХ ПО ПРОБЛЕМЕ ЦИФРОВОГО СУВЕРЕНИТЕТА

ДАНИЛОВ Ю. Д.

*Брестский государственный технический университет,
г. Брест, Беларусь*

В последние десятилетия в мире развернулись активные дискуссии по проблемам цифрового суверенитета. Широкий интерес к ним характерен как для демократических стран, так и государств с авторитарными политическими режимами. И это вполне закономерно, потому что в настоящее время мы переживаем эпоху настоящих цифровых трансформаций, которую затрагивают все без исключения стороны общественной жизни. Сегодня «цифровой суверенитет» становится весьма распространённой категорией, а ведущиеся вокруг нее научные споры воспринимаются не просто как дискурсивная практика в политике, а как вполне актуальная правовая и организационная концепция.