

обслуживания, совмещении профессий и должностей при соответствующей мотивации трудовой деятельности.

В то же время нормирование труда представляет собой вид деятельности по решению вопросов нормирования труда в конкретных производственных условиях. Результаты работы по нормированию труда в значительной степени определяются профессиональным уровнем специалистов по труду, их опытом и, что не менее важно, умением контактировать с работниками в процессе нормирования и организации их труда.

Организация нормирования труда (как проблема) является неотъемлемым элементом функционирования предприятия. Сокращение трудовых затрат одновременно обеспечивает снижение затрат на единицу продукции (услуг) по другим видам производственных ресурсов - затрат на основные фонды, топливо, энергоносители, а в совокупности все это влияет на себестоимость производства продукции (услуг).

Поэтому необходимо выработка на уровне Министерства труда единой Концепции по совершенствованию организации нормирования труда, которая должна учитывать основные аспекты проблемы: совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы нормирования труда; демократизация управления нормированием труда; социально-экономическое обоснование норм труда; индивидуализация норм труда; регламентация вопросов нормирования труда и социальное партнерство.

УДК 347.61 / 64

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИЕМНЫХ РОДИТЕЛЕЙ

Н.В. Тарасюк

НЦЗПИ г. Минск, Республика Беларусь

Одной из форм устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, согласно ст. 118 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье (далее - КоБС) [1] является приемная семья. Среди ученых нет единого подхода к определению правовой природы приемной семьи. Одни видят в ней форму устройства на воспитание детей, оставшихся без попечения родителей [2, с. 338]. Другие – одну из социальных моделей, обладающую всеми признаками семьи [3, с. 3]. Третьи усматривают в приемной семье гибридную форму, содержащую некоторые черты опеки, детского учреждения и усыновления [4, с. 336]. Стоит согласиться с мнением Д.С. Выголовского, отмечающего, что «с одной стороны, приемная семья обладает всеми признаками семьи как таковой, ибо это общность совместно проживающих лиц, объединенных правами и обязанностями, предусмотренными семейным законодательством, с другой – она имеет свои, лишь ей присущие особенности, отличающие ее от усыновления, опеки (попечительства)». По его мнению, в случае приемной семьи можно говорить о «суррогатной семье, где сложно переплетаются проблемы педагогического и правового характера» [5, с. 92 - 93].

Согласно п. 3 Положения о приемной семье, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь 28 октября 1999 г. № 1678 [6], приемная семья создается на основании следующих видов договоров: 1) договора о передаче ребенка на воспитание в семью, заключаемого между органом опеки и попечительства и приемными родителями. По своему характеру данный вид договора является гражданско-правовым; 2) трудового договора в пользу третьего лица, заключаемого между управлением (отделом) образования местного исполнительного и распорядительного органа, с одной стороны, и физическими лицами (лицом) – с другой. Право получить воспитание, уход по данному договору приобретает третье лицо – ребенок, оставшийся без попечения родителей.

Труд приемных родителей является весьма специфической трудовой деятельностью и требует детальной регламентации. Однако в настоящее время трудовое законодательство не содержит норм, регулирующих особенности труда приемных родителей, в связи с чем возникает ряд проблем.

Исходя из «нетипичного места» выполнения приемными родителями функций по воспитанию ребенка – на дому у работника – возможно отнесение их к категории работников-надомников, особенности труда которых регулируются главой 25 Трудового кодекса Республики Беларусь [7] (далее - ТК). В то же время, исходя из п. 5 Положения об условиях труда работников-надомников, утвержденного постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 11 апреля 2000 г. № 48 [8], в качестве обязательного условия трудовой договор с такими работниками должен содержать сведения о режиме труда и отдыха. Однако применительно к приемным родителям представляется невозможным установление режима труда и отдыха, так как обязанности по воспитанию детей невозможно ограничить определенными временными рамками и вместить в установленную законодательством максимальную продолжительность рабочего времени. Приемные родители осуществляют воспитательную функцию более, чем полная норма продолжительности рабочего времени, составляющая, согласно ст. 112 ТК, не более 40 часов в неделю. Более того, работа сверх нормы продолжительности рабочего времени не может приравниваться к ненормированному рабочему дню, т.к. выполнение трудовых обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени должно носить эпизодический характер, а также к сверхурочной работе, поскольку ее продолжительность не может превышать закрепленные ст. 122 ТК 120 часов в год. Кроме того, согласно ст. 137 ТК все работники имеют право на выходные дни. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов, однако у приемных родителей выходных дней не предусмотрено ввиду специфики их деятельности.

Невозможность нормирования рабочего времени порождает проблему занятости приемных родителей по другому месту работы. В связи с тем, что работа в качестве приемного родителя является основной, любая иная работа будет являться работой по совместительству. Согласно ст. 343 ТК совместительство – это выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или у другого нанимателя на условиях трудового договора. Однако определить свободное от выполнения основной работы время достаточно проблематично, так как выполнение функций по воспитанию детей сложно разграничить во времени. Как один из способов решения данной проблемы органы опеки и попечительства рассматривают оформление приемных родителей на работу по совместительству. В то же время сложившаяся практика принятия в качестве приемного родителя лишь одного из супругов, для которого эта работа является единственной, нарушает права второго супруга, который также будет принимать участие в воспитании приемных детей, заботиться об их здоровье, нравственном и физическом развитии, создавать необходимые условия для получения ими образования, готовить к самостоятельной жизни. Данная проблема тесно связана с вопросом предоставления приемным родителям отпусков. В соответствии со ст. 149 ТК они имеют право на предусмотренные законодательством трудовые и социальные отпуска. Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» [9] им предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней. На время трудового отпуска органы опеки и попечительства организуют летний отдых приемных детей. На период оставшейся части отпуска, а также на время социальных отпусков на работу в качестве приемного родителя принимают второго супруга, в связи с чем дети фактически остаются в семье, поэтому основная цель отпуска – освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных целей – не выполняется.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что ряд вопросов труда приемных родителей в рамках действующего трудового законодательства остается неурегулированным. Решить данную проблему представляется возможным двумя альтернативными способами:

- 1) выделить приемных родителей в отдельную категорию работников и нормативно закрепить особенности регулирования их труда;
- 2) отнести регулирование данных отношений к сфере гражданского права.

Положительным, на наш взгляд, является опыт Российской Федерации, где договор о приемной семье является договором возмездного оказания услуг [10, с. 204-205]. Если рассматривать договор о приемной семье в рамках гражданского права, он существенным образом отличается от других гражданско-правовых договоров по порядку заключения и содержанию, в частности, с точки зрения специального субъектного состава, что позволяет выделить некоторые его особенности:

- заключить такой договор могут только органы опеки и попечительства, с одной стороны, и будущие приемные родители, с другой стороны;
- хотя стороны и вступают в договорные отношения добровольно, они лишены права произвольно определять свои будущие права и обязанности;
- обязанности у будущих приемных родителей возникают по отношению к ребенку, который сам выступает субъектом данного правоотношения, наделен необходимыми правами, и если он достиг 10-летнего возраста, то заключить такой договор без его согласия нельзя;
- отношения, складывающиеся на основании заключаемого договора, ограничиваются заранее оговоренным сроком. [11, с. 114 – 115].

Отнесение договора о приемной семье к гражданско-правовым договорам не нарушит прав приемных родителей и в сфере пенсионного обеспечения. Согласно ст. 1 Закона Республики Беларусь от 29 февраля 1996 г. № 138-ХП «Об обязательных страховых взносах в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» [12] на вознаграждения, выплачиваемые гражданам по договорам гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ или оказание услуг, начисляются страховые взносы в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Следовательно в соответствии со ст. 51 Закона Республики Беларусь от 17 апреля 1992 г. № 1596-ХП «О пенсионном обеспечении» [13] время ухода за приемными детьми может включаться в общий трудовой стаж при назначении пенсии приемным родителям.

В связи с вышеизложенным представляется правильным отнести выполнение приемными родителями функций по воспитанию детей к договору возмездного оказания услуг, правовое регулирование которого осуществляется главой 39 Гражданского кодекса Республики Беларусь [14]. Это позволит, на наш взгляд, решить ряд существующих проблем, не препятствуя осуществлению основной цели создания приемной семьи – семейного воспитания детей.

Список использованных источников

1. Кодекс Республики Беларусь о браке и семье: принят Палатой представителей 3 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 15 июля 2009 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2009.
2. Комментарий к Семейному кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Кузнецова И.М. – М., 1996. – 512 с
3. Иванова, М.П. Дети в приемной семье / М.П.Иванова, О.В. Заводилкина – М.: Дом, 1993, с.
4. Антокольская, М.В. Семейное право / М.В. Антокольская. – М.: Юристъ, 1996. – 349 с

5. Выголовский, Д.С. Семейное право: Учеб. пособие / Д.С. Выголовский. – Шахты: Изд-во ЮРГУЭС, 2004. – 108 с
6. Об утверждении положения о приемной семье: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 28 окт. 1999 г., № 1678: с изм. и доп. от 17.12.2007 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2009.
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь 26 июля 1999 г. № 296-3: с изм. и доп. от 06.07.2009 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000.03.21 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2009.
8. Об утверждении положения об условиях труда работников-надомников: постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 11 апр. 2000 г., № 48: с изм. и доп. от 18.12.2008 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000.03.21 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2009.
9. О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 24 янв. 2008 г., № 100: с изм. и доп. от 08.09.2008 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000.03.21 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2009.
10. Рузакова, О.А. Семейное право: Учебно-практическое пособие для вузов / О.А. Рузакова. – М.: издательство «Экзамен», «издательство «Право и закон», 2004. – 256 с
11. Абашин, Э.А. Семейное право: Учебное пособие / Э.А. Абашин. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2002. – 128 с.
12. Об обязательных страховых взносах в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь: закон Респ. Беларусь, 29 февр. 1996 г., № 138-ХП: с изм. и доп. от 06.01.2009 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000.03.21 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2009.
13. О пенсионном обеспечении: закон Респ. Беларусь, 17 апр. 1992 г., № 1596-ХП: с изм. и доп. от 12.05.2009 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000.03.21 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2009.
14. Гражданский кодекс Республики Беларусь 7 декабря 1998 г. № 218-3: с изм. и доп. от 08.07.2008 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000.03.21 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2009.

УДК 331:314

ТРУДОВЫЕ АСПЕКТЫ ВНЕШНЕЙ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

М.В. Тимошенко

*УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации»,
г. Гомель, Республика Беларусь*

Возможности и перспективы социально-экономического развития регионов Беларуси, способности к приумножению национального богатства определяются, в первую очередь, совокупностью располагаемых ресурсов, в том числе трудовых, в формировании которых немаловажную роль играют территориальные перемещения населения, влияющие на режим демографического воспроизводства, структуру занятости, и инициирующие преобразование региональных рынков труда в целом. Акцентируя внимание на процессах внешней миграции трудовых ресурсов, выделим два блока – исследование территориальных перемещений населения на постоянное место жительства, которые в итоге обеспечивают территориальное