

Для цитирования:

Опанасюк И. О. Теория и практика установления гибкого рабочего времени для уязвимой категории работников // *European and Asian Law Review*. 2025. № 3. Т. 8. С. 59–70. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_59.

Information for citation:

Opanasyuk, I. O. (2025) *Teoriya i praktika ustanovleniya gibkogo rabocheho vremeni dlya uyazvimoi kategorii rabotnikov* [Theory and Practice of Setting Flexible Working Time for Vulnerable Categories of Workers]. *European and Asian Law Review*. 8 (3), 59–70. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_59.

УДК 349.2

BISAC: 054000

DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_59

Научная статья

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УСТАНОВЛЕНИЯ ГИБКОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ УЯЗВИМОЙ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ

И. О. Опанасюк

*Институт правовых исследований Национального центра законодательства
и правовой информации Республики Беларусь
ORCID ID: 0009-0005-2061-5664*

Статья посвящена правовому регулированию режима гибкого рабочего времени и проблеме его применения на практике. Автором проведен краткий анализ норм трудового законодательства постсоветского пространства и стран Евразийского экономического союза с целью выявления особенностей данного режима рабочего времени и решения возникающих дилемм в процессе его установления для уязвимой категории работников.

Ключевые слова: *занятость, рабочее время, гибкий график работы, уязвимая категория работников*

THEORY AND PRACTICE OF SETTING FLEXIBLE WORKING TIME FOR VULNERABLE CATEGORIES OF WORKERS

Irina O. Opanasyuk

*The Institute of Legal Studies of the National Center
for Legislation and Legal Information of the Republic of Belarus
ORCID ID: 0009-0005-2061-5664*

The article is devoted to the legal regulation of the flexible working time regime and the problem of its application in practice. The author provides a brief analysis of the norms of labor legislation in the post-Soviet space and the countries of the Eurasian Economic Union

in order to identify the features of this working time regime and solve the emerging dilemmas in the process of its establishment.

Keywords: *employment, working time, flexible work schedule, vulnerable category of workers*

Введение

В современном мире все больше распространяются различные формы нестандартной занятости. Гибкая занятость рассматривается как современная, набирающая популярность модель социально-трудовых отношений в условиях динамичной и неопределенной экономики. На практике это может выражаться в различных профилях занятости: неполная занятость (неполный рабочий день или неделя); гибкий рабочий график (скользящий график); частичная и временная занятость и т. д. [Тонких и др., 2023: 37].

Настоящая статья посвящена такому актуальному вопросу, как установление гибкого рабочего времени. Как отмечается в науке трудового права, «рабочее время может быть организовано в зависимости от особенностей деятельности экономического субъекта и сферы профессиональных обязанностей сотрудников в традиционных „жестких“ и гибких формах. „Жесткие“ формы подразумевают обязательное присутствие работника в течение всего рабочего дня на определенном рабочем месте каждый день в течение всей рабочей недели. Особый интерес представляют гибкие формы рабочего времени» [Ежова, 2023: 18]. Гибкое рабочее время позволяет работнику определять начало и окончание рабочего дня (смены) по согласованию с работодателем (нанимателем). Переход работника с общеустановленного на гибкий режим работы чаще всего связан с субъективными причинами (например, совмещение работы с семейными обязанностями). Практика показывает, что в силу определенных факторов не всегда представляется возможным установить сотруднику данный режим рабочего времени (например, специфика работы и производства, не предусмотренный локальным правовым актом перечень работников, которым может быть установлен режим гибкого рабочего времени, и др.). На законодательном уровне в ряде случаев для нанимателя предусмотрена обязанность установить неполное рабочее время работникам. Поэтому при решении вопроса об установлении гибкого режима рабочего времени работодателю (нанимателю) следует учитывать не только особенности труда, но и личные потребности работника. «Конструкцию „гибкого рабочего времени“ следует основывать, безусловно, на соглашении сторон, но в ее основании должны находиться интересы сторон, сбалансированные, рациональные, обоснованные и экономически выгодные» [Рыбкина, 2020: 108–109].

«Дифференциация является составной частью процедурно-процессуального правового механизма, обеспечивающего реализацию трудовых прав и обязанностей сторон трудовых отношений» [Передерин, 2024: 118]. В трудовом законодательстве дифференциация правового регулирования труда отдельных категорий работников осуществляется в зависимости от объективных (условия труда) и субъективных (личные особенности работника) факторов. «Дифференциация по своей сути – это позитивная дискриминация, когда различия, исключения, предпочтения, а также ограничения объективно обусловлены, к примеру, потребностью в повышенной социальной и правовой защите отдельных категорий работников» [Иванчина, 2025: 39]. Она зависит от того, «продиктована ли необходимость специального регулирования особенностями работы (не имеет значения, какое лицо будет ее выполнять) либо специфика правового регулирования связана с особыми свойствами работ-

ника и будет проявляться независимо от выполняемой им работы» [Михайленко, Парубов, Шаханина, 2023: 158]. При этом не все факторы, обуславливающие дифференциацию труда работников, выступают основаниями для определения уязвимых категорий работников. В целях определения перечня работников и факторов уязвимости следует рассмотреть понятие «уязвимые категории работников», определение которого в законодательстве о труде как Республики Беларусь, так и иных государств-членов Евразийского экономического союза не содержится. В связи с чем предлагается, во-первых, изучить проблематику, связанную с установлением гибкого графика работы в отношении уязвимой категории работников, в частности женщин и работников с семейными обязанностями, во-вторых, обосновать эффективность его применения на практике путем выявления особенностей режима гибкого рабочего времени.

Основная часть

Режим рабочего времени устанавливает ежедневную и еженедельную продолжительность рабочего времени и времени отдыха каждого работника в зависимости от его категории, должности и выполняемой работы и определяется локальными правовыми актами организации (далее – ЛПА). В настоящее время в юридической науке все чаще встречается понятие «уязвимые категории работников», к которым относятся несовершеннолетние, инвалиды, лица, работающие по контракту, женщины, работники с семейными обязанностями и др. Понятие «уязвимый» по толковому словарю С. И. Ожегова означает «слабый, мало защищенный» [Ожегов, Шведова, 1994: 1982]. Как отмечает И. А. Комоцкая, «анализ национального законодательства и научных подходов ученых-правоведов различных отраслей права позволяет сделать вывод о том, что в каждой отрасли права перечень категорий лиц, являющихся уязвимыми, различается. При этом даже в одной отрасли права субъектный состав может отличаться в зависимости от целей правового регулирования. Так, например, в праве социального обеспечения одинокое проживание пожилых граждан является основанием для признания их уязвимой категорией лиц, которые могут нуждаться в социальных услугах. При этом в уголовном праве, трудовом праве, гражданском праве такие факторы не являются основанием для дифференциации правового регулирования. Вместе с тем перечень уязвимых групп в целях содействия их занятости и обеспечения гарантий в сфере труда также отличается» [Комоцкая, 2024: 598]. В законодательстве о труде государств-членов Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) уязвимая категория лиц рассматривается как определенная категория работников, характеризующаяся рядом особенностей, связанных с предоставлением им гарантий и установлением ограничений. К этой категории относятся, в частности, женщины и работники, имеющие семейные обязанности.

В современном мире широко применяются различные формы гибких (нестандартных) моделей организации рабочего времени, направленные, по мнению М. С. Якушевой, М. В. Германа и Б. С. Бурыхина, на стимулирование трудовой деятельности уязвимых сегментов рынка труда (молодежи, женщин с детьми дошкольного возраста, людей старшего поколения). Авторы считают, что удовлетворенность гибкостью в одностороннем порядке, только со стороны работодателя или только со стороны работника, не даст должного результата. Требуются кардинальные изменения на всех уровнях иерархии трудовых отношений, которые, в свою очередь, не могут не затронуть и проблему рабочего времени [Бурыхин, Герман, Якушева, 2018: 130]. Говоря о различных категориях работников, относящихся к «уязвимым», следует обратить внимание на женщин с семейными обязанностями

ми, которые, несмотря на гендерное равенство с мужчинами, в большинстве случаев продолжают совмещать профессиональную деятельность с работой по дому и воспитанием детей.

Хотя в последнее время правовое положение женщин в сфере труда и занятости изменяется в лучшую сторону, оно далеко не совершенно. Как отмечается в науке, требуются коренные изменения, чтобы была возможность комфортно сочетать материнство и трудовые обязанности и при этом чтобы карьера женщины не страдала [Адриановская, Забулова, 2020: 133].

На практике нередко возникает проблема установления гибкого графика работы женщинам, вышедшим из отпуска по уходу за детьми. Бывают случаи, когда для женщины удобнее установить режим гибкого рабочего времени (далее – РГРВ) вместо неполного рабочего дня (недели). Сегодня наниматели (работодатели), как правило, отказывают в удовлетворении просьбы работника в связи с тем, что при гибком графике работы последний сам регулирует начало, окончание и общую продолжительность рабочего дня.

Режим гибкого рабочего времени в советский период регулировался постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. № 170/10-101 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей». Постановление было направлено на создание благоприятных условий для сочетания ими функций материнства с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни. При этом организация труда работниц по скользящему (гибкому) графику осуществлялась администрацией предприятия совместно с профсоюзным комитетом (подп. 1.5 п. 1). Скользящий (гибкий) график работы мог быть установлен как без ограничения срока, так и на любой удобный для работника срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т. д. (подп. 2.2 п. 2).

«Нормы трудового законодательства стран-участниц ЕАЭС направлены на создание условий, необходимых для развития инициативы работников и работодателей, предоставление им максимальных возможностей самостоятельно решать вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений. И хотя основы трудового законодательства имеют много общего, но в то же время отдельные положения содержат национальные особенности» [Обухова, 2022: 494]. Анализ трудового законодательства государств-членов ЕАЭС показывает, что кодифицированные законы отдельных стран не содержат нормы, регламентирующие процедуру организации гибкого рабочего времени. Например, Трудовой кодекс Республики Армения раскрывает понятие режима рабочего времени без упоминания о РГРВ (ст. 142), Трудовой кодекс Республики Кыргызстан содержит статью, раскрывающую общий порядок режима труда и отдыха (ст. 178).

Пункт 1 ст. 74 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК Казахстана) подчеркивает необходимость установления РГРВ работникам в целях сочетания их социально-бытовых и иных личных потребностей с интересами производства. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) разъясняет, что при работе в РГРВ начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон (ч. 1 ст. 102).

Трудовое законодательство иных постсоветских государств также содержит нормы, регулирующие способ организации гибкого рабочего времени для отдельных лиц или групп работников. Так, Трудовой кодекс Республики Узбекистан в ст. 193 раскрывает сущность и элементы РГРВ. В отличие от трудового законодательства других постсоветских государств, в ст. 100¹ Трудового кодекса Республики Молдова не только раскрывается порядок установления гибких форм работ, но и в целях ра-

зумной корректировки графика работы изложены факторы, определяющие возможность приспособить рабочее место работника для работы по гибкой форме. К ним относятся: а) связанные расходы; б) возможность реорганизации работы среди имеющегося персонала; с) возможность набора дополнительного персонала; d) влияние на качество; е) влияние на работоспособность работника; f) влияние на способность удовлетворять запросы клиентов (п. 6 ст. 100¹). В Трудовом кодексе Таджикистана (как и в ряде других стран) РГРВ не регламентирован. Только в ст. 72 кодекса раскрыта сущность режима рабочего времени.

Стандартными элементами гибкого рабочего времени являются: переменное (гибкое) время, фиксированное время, перерыв для отдыха и питания, продолжительность учетного периода. Составные элементы ГРВ для большинства стран ЕАЭС и отдельных постсоветских государств являются неизменными. Только у некоторых из них присутствует трехэлементный состав (например, ТК Казахстана не содержит указания на обеденный перерыв, в ТК РФ не прописаны элементы РГРВ, но они раскрываются в комментариях к кодексу).

В Республике Беларусь порядок установления гибкого графика работы и его элементы регламентированы в ст. 128–129 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси). Так, на основании ч. 2 ст. 128 ТК Беларуси РГРВ устанавливается работодателем по индивидуальным или коллективным просьбам в порядке, определенном ЛПА, при условии, если это учитывает интересы производства, не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства. При этом инициатором установления РГРВ может выступать как работник, так и работодатель. Понятно, что из содержания статьи вытекает особенность установления такого режима, которая связана с осуществлением производства, не позволяющего любому работнику перейти на РГРВ (например, данный режим не устанавливается при сменной работе согласно ч. 4 ст. 128 ТК Беларуси).

Учитывая тот факт, что в Беларуси, как и в других странах, ежегодно увеличивается число работающих по гибкому графику или с использованием иных нестандартных форм занятости, данный вопрос затронут и на уровне Генерального соглашения, заключенного между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями работодателей и профсоюзами на 2025–2027 годы (далее – Генеральное соглашение). Подпунктом 54.52 Генерального соглашения закреплена необходимость создания благоприятных условий для работников с семейными обязанностями, совмещения профессиональных функций и равноправного родительства. Кроме того, документом предусмотрена возможность применения гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (подп. 54.28).

В целях реализации подп. 7.3 п. 7 Директивы Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» (далее – Директива № 4), направленной на расширение применения гибких форм занятости, и во исполнение п. 116 Мероприятий по реализации положений Директивы № 4, утвержденных постановлением Совета министров Республики Беларусь и Национального банка Республики Беларусь от 28 февраля 2011 г. № 251/6, Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Минтруда и соцзащиты) подготовлены рекомендации по применению гибких форм занятости. В рекомендациях предусмотрено, что РГРВ применяется при соблюдении трех основных условий:

1) обязательное ежедневное присутствие на работе отдельных работников или работников всего структурного подразделения организации в определенную часть

(интервал) рабочего дня (твердо установленные часы), служащую для обеспечения нормального ритма работы всего подразделения (подразделений организации) и поддержания необходимых контактов между работниками и руководителями, а также внешних контактов;

2) обязательная отработка каждым работником определенного (установленного законом) количества часов в течение либо рабочей недели, либо месяца, в зависимости от принятого в данном трудовом коллективе учетного периода;

3) обеспечение точного учета отработанного времени, выполнения заданий каждым работником и рациональное использование рабочего времени.

Анализ нормативных правовых актов показывает, что в трудовом законодательстве государств-членов ЕАЭС отсутствует определение гибкой формы занятости. Минтруда и соцзащиты в своих рекомендациях по применению нестандартных форм занятости дает разъяснение, что под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости обычно понимают трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок, предусматривающем работу в условиях нормальной продолжительности времени. При этом подчеркивается значение таких форм занятости, которые позволяют эффективно использовать труд всех социально-демографических групп населения, в том числе тех, которые в силу ограниченной трудоспособности или по семейным и другим обстоятельствам не могут трудиться в течение полного рабочего дня или, например, на рабочих местах непосредственно в организациях. Государственный орган указывает, что к нестандартным режимам рабочего времени относятся: РГРВ, суммированный учет рабочего времени, неполное рабочее время¹.

Гибкий график работы характеризуется рядом особенностей:

1) РГРВ может устанавливаться как новому работнику при приеме на работу, так и уже работающему на весь период трудоустройства или на определенное время, а также индивидуально или коллективно;

2) конкретная продолжительность составных элементов режимов гибкого рабочего времени и учетный период устанавливаются нанимателем по согласованию профсоюзом;

3) максимально допустимая продолжительность гибкого рабочего времени в течение рабочего дня (в условиях 40-часовой рабочей недели) в отдельные дни не может превышать 10 часов. Перерывы для питания и отдыха не могут быть более 2 часов и менее 20 минут;

4) суммированное количество рабочих часов устанавливается штатным расписанием;

5) оплата труда при РГРВ производится за фактически отработанное время исходя из системы оплаты труда, принятой в организации. За переработку в условиях РГРВ предусматривается доплата или неоплачиваемый дополнительный день отдыха с согласия работника (ст. 69 ТК Беларуси);

6) при инициативе работника перевести его на РГРВ с ним нужно заключить дополнительное соглашение. Если РГРВ устанавливается при приеме на работу, такой режим рабочего времени фиксируется в трудовом договоре. Когда инициатором выступает руководитель организации, ему следует соблюсти требования ст. 32 ТК Беларуси, так как это изменение существенных условий труда работника;

¹ Портал Комитета по труду, занятости и социальной защите Брестского облисполкома. URL: <https://www.komtsz.gov.by/index.php/by/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti/zanyatost/informatsiya-dlya-nanimatelej/268-rekomendatsii-po-primeneniyu-gibkikh-form-zanyatosti> (дата обращения: 06.10.2025).

7) при выполнении работы вне места нахождения нанимателя (например, нахождение работника в командировке, на конференции) РГРВ не применяется;

8) введение РГРВ по просьбе работника является правом, а не обязанностью нанимателя;

9) контроль времени при гибком графике может осуществляться нанимателем путем ведения внутреннего журнала фиксации рабочего времени; локальными сервисными и программами; системой пропускного контроля; камерами наблюдения².

А. И. Штейнер отмечает, что «основной особенностью РГРВ является право работника начинать и заканчивать работу по своему усмотрению, с учетом особенностей работы, семейных обстоятельств и личных интересов». Автор также предлагает примерный алгоритм введения гибкого рабочего времени, который может быть учтен нанимателем при его установлении, а именно:

«1) необходимо оценить целесообразность использования в организации РГРВ;

2) установить перечень структурных подразделений и (или) должностей (более правильным считаем: категорий работников. – И. О.), для которых использование РГРВ будет являться эффективным;

3) закрепить в ЛПА правила и условия работы в РГРВ. Порядок применения РГРВ можно прописать в Правилах внутреннего трудового распорядка, в Положении о порядке работы в РГРВ или другом локальном акте;

4) при приеме работника на работу ознакомить его с ЛПА, регулирующим порядок работы в РГРВ;

5) прописать соответствующий режим труда и отдыха в трудовом договоре работника» [Штейнер, 2018].

На наш взгляд, следует добавить еще один пункт алгоритма: внедрить систему учета рабочего времени. Это позволит осуществлять необходимый контроль за своевременностью прихода и ухода сотрудника организации.

В комментарии к ст. 102 ТК РФ под общей редакцией Ю. П. Орловского сказано, что «во-первых, работодатель может устанавливать для работников различные режимы рабочего времени, с учетом особенностей производства, особого характера труда, категорий работников, возраста, состояния здоровья и других факторов; во-вторых, скользящие (гибкие) графики работы могут быть также предусмотрены для отдельных категорий работников коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка» [Орловский, 2016].

По трудовому законодательству государств-членов ЕАЭС, где предусмотрено право на переход в РГРВ, из содержания норм вытекает, что такой режим может быть установлен по просьбе работника в случае достижения согласия с работодателем (нанимателем), поскольку обязанность может возникнуть в том случае, если это закреплено на локальном уровне (например, в коллективном договоре). В неофициальном толковании ст. 102 ТК РФ дается разъяснение, что «существует одна предусмотренная законодательством ситуация, в которой просьба работника о введении для него режима гибкого рабочего времени не может быть проигнорирована работодателем. Это наличие у работника на попечении несовершеннолетнего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида»³. Пункт 1 ч. 1 ст. 289 ТК Беларуси

² Что такое гибкий график работы и как его оформить сотруднику // URL: <https://www.insales.ru/blogs/university/chto-takoe-gibkij-grafik-raboty-i-kak-ego-oformit-sotrudniku?ysclid=mc1ntaeaab311899660> (дата обращения: 02.07.2025).

³ Что значит гибкий график работы // URL: <https://assistantus.ru/sotrudniki/gibkii-grafik-raboty/?ysclid=mc1psdm14b140073141> (дата обращения: 02.07.2025).

в таком случае обязывает нанимателя установить работнику на основании его заявления неполное рабочее время. Похожая норма содержится и в ТК РФ. Так, согласно ч. 2 ст. 93 «работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя». Из чего следует, что РГРВ может быть введен при неполном рабочем времени.

Таким образом, обосновывая необходимость закрепления в законодательстве обязанности нанимателя установить РГРВ работнику в определенных случаях, можно привести следующие аргументы:

во-первых, при установлении гибкого рабочего времени работник не теряет в зарплате, а наниматель, следовательно, в производительности работника, поскольку работник должен отработать установленную за ним норму часов и выполнить необходимый объем работы;

во-вторых, при неполном рабочем времени работник работает меньше по времени и, соответственно, выполняет меньший объем работы. Поэтому у нанимателя возникает необходимость поручать данную работу другому работнику;

в-третьих, на гибкий график работы могут перейти определенные категории лиц, перечисленные на локальном уровне при наличии обстоятельств, подтверждающих необходимость такого перехода.

Такие положения, устанавливающие повышенный уровень социальной защищенности отдельных категорий работников, в том числе женщин и лиц с семейными обязанностями, позволят им активно участвовать в жизни общества, в развитии экономики, повышении своего благосостояния и достатка своей семьи, обращаясь, таким образом, реже за помощью к государству. Главное условие – действенность названных норм права в практической жизни [Истомина, Федорова, 2018: 122].

Выводы

Поскольку в настоящее время установление скользящего графика является правом нанимателя, учитывая специфику труда женщин с семейными обязанностями (в том числе иной категории работников, относящихся к «уязвимой») и особенности установления РГРВ, считаем необходимым усовершенствовать нормы ТК Беларуси путем дополнения гл. 10 статьей 128¹ «Право работника на установление режима гибкого рабочего времени» следующего содержания:

«Наниматель обязан устанавливать режим гибкого рабочего времени:

- 1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- 2) работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;
- 3) инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;

4) другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Переход работника на режим гибкого рабочего времени оформляется приказом (распоряжением) с соблюдением требований, предусмотренных статьей 128 настоящего кодекса».

В целях улучшения условий труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности, также предлагаем подп. 54.52 Генерального соглашения изложить в следующей редакции: «создание благоприятных условий труда для работников с семейными обязанностями при использовании нестандартных форм занятости для совмещения профессиональных функций и равноправного родительства».

Поскольку в настоящее время трудовым законодательством ряда государств предусмотрено, что порядок организации и установления режима гибкого рабочего времени регулируется локальными правовыми актами организации, полагаем, что для усиления прав работников с семейными обязанностями следует в коллективном договоре прописывать конкретную категорию лиц, относящуюся к уязвимой, и обстоятельства, на основании которых данный режим будет устанавливаться работодателем (нанимателем) по их просьбе, а в ПВТР – процедуру установления РГРВ работникам.

В связи с тем что гибкая форма занятости сейчас становится актуальной и необходимой при регулировании труда отдельных работников, в том числе с семейными обязанностями, закрепление РГРВ на локальном и законодательном уровнях будет способствовать повышению производительности их труда и возможности благоприятно совмещать трудовые и семейные функции.

В целях усиления защиты законных интересов уязвимых категорий работников в ТК Беларуси и стран ЕАЭС целесообразно закрепить следующее определение: «Уязвимый работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем (нанимателем) и совмещающее выполнение трудовых обязанностей с другими обязанностями лично-семейного характера, нуждающееся в дополнительных гарантиях».

Приведенный в статье теоретический и практический опыт Республики Беларусь и Российской Федерации, полагаем, будет полезен и иным постсоветским государствам при правовом регулировании режимов рабочего времени и порядка их установления.

Библиографический список

Адриановская Т. Л., Забулова К. История развития правового регулирования труда женщин // Аграрное и земельное право. – 2020. – № 6 (186). – С. 131–133.

Бурыхин Б. С., Герман М. В., Якушева М. С. Сравнительный анализ традиционных и гибких моделей организации рабочего времени // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2018. – № 42. – С. 129–138.

Ежова С. Ю. Гибкие формы организации труда и рабочего времени и условия, отличные от традиционной организации трудовой деятельности // Мир труда в XXI веке: производительность труда и его оплата: сб. ст. участников VIII Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 22 сентября 2022 года. М.: Образоват. учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», 2023. – С. 18–25.

Иванчина Ю. В. Современное состояние правового регулирования труда лиц с семейными обязанностями: Дифференциация или дискриминация? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2025. – № 3. – С. 39–42.

Истомина Е. А., Федорова М. Ю. Правовой механизм управления социальными рисками: моногр. – Екатеринбург: Изд. УИУ РАНХиГС, 2018. – 240 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. д. ю. н., проф. Ю. П. Орловский. – 7-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: Контракт; КНОРУС, 2016 // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/55095920/?ysclid=mhlpns5w390122045> (дата обращения: 29.10.2025).

Комоцкая И. А. Понятие и правовая сущность уязвимых категорий работников в трудовом праве // Право в современном белорусском обществе. – 2024. – № 19. – С. 592–602.

Михайленко Ю. А., Парубов А. И., Шаханина С. В. Теоретические подходы к основаниям дифференциации в трудовом праве // Правоприменение. – 2023. – № 2. – С. 153–162.

Обухова Г. Н. Единство и дифференциация правового регулирования рынка труда в странах ЕАЭС // Федеративное государство: историко-правовой опыт и современные практики (к 100-летию образования СССР): материалы междунар. науч.-практ. конф., Омск, 20–22 октября 2022 года. – Омск: Омский гос. ун-т им. Ф. М. Достоевского, 2022. – С. 492–495.

Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка // URL: <https://roslib.rudn.ru/book/viewpdf/5df898dfb3951> (дата обращения: 29.10.2025).

Передерин С. В. Состояние и тенденции развития дифференциации правового регулирования наемного труда // Вестник Воронежского государственного университета. Сер.: Право. – 2024. – № 4 (59). – С. 118–127. – DOI: 10.17308/law/1995-5502/2024/4/118-127.

Рыбкина М. В. Понятие гибкого рабочего времени в трудовом законодательстве Российской Федерации // Новеллы права, экономики и управления 2019: сб. науч. тр. по материалам V междунар. науч.-практ. конф., Гатчина, 22 ноября 2020 года. – Т. 1. – Гатчина: Гос. ин-т экономики, финансов, права и технологий, 2020. – С. 107–110.

Тонких Н. В., Бабинцева А. В., Джума В. И., Маркова Т. Л. Привлекательность гибких и цифровых форм занятости для Digital поколения // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. – 2023. – Т. 21. – № 4. – С. 36–45. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).36-45.

Штейнер А. И. Профессионально об актуальном: Особенности режима гибкого рабочего времени // URL: <https://pravo.by/novosti/novosti-pravo-by/2018/june/29387/> (дата обращения: 19.06.2025).

References

Adrianovskaya, T. L. & Zabulova, K. (2020) *Istoriya razvitiya pravovogo regulirovaniya truda zhenshchin* [History of the Development of Legal Regulation of Women’s Labor]. *Agrarnoe i zemel`noe pravo*, (6:186), 131–133.

Burykhin, B. S. & German, M. V. & Yakusheva, M. S. (2018) *Sravnitel`nyi analiz traditsionnykh i gibkikh modelei organizatsii rabochego vremeni* [Comparative Analysis of Traditional and Flexible Models of Working Time Organization]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika*, (42), 129–138.

Ezhova, S. Yu. (2023) *Gibkie formy organizatsii truda i rabochego vremeni i usloviya, otlichnye ot traditsionnoi organizatsii trudovoi deyatel`nosti* [Flexible forms of labor and working time organization and conditions different from the traditional organization of labor activity]. *Mir truda v XXI veke: proizvoditel`nost` truda i ego oplata* [The world of labor in the 21st century: labor productivity and its payment]: conference papers. Moscow, *Obrazovatel`noe uchrezhdenie profsoyuzov vysshego obrazovaniya ‘Akademiya truda i sotsial`nykh otnoshenii’*, 18–25.

Istomina, E. A. & Fedorova, M. Yu. (2018) *Pravovoi mekhanizm upravleniya sotsial`nymi riskami* [Legal mechanism of social risk management]: monography. Yekaterinburg, UIU RANHiGS, 240.

Ivachina, Yu. V. (2025) *Sovremennoe sostoyanie pravovogo regulirovaniya truda lits s semeinymi obyazannostyami: Differentsiatsiya ili diskriminatsiya?* [The Current State of Legal Regulation of the Labor of Persons with Family Responsibilities: Differentiation or Discrimination?]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (3), 39–42.

Komotskaya, I. A. (2024) *Ponyatie i pravovaya sushchnost` uyazvimykh kategorii rabotnikov v trudovom prave* [The concept and legal essence of vulnerable categories of workers in labor law]. *Pravo v sovremennom belorusskom obshchestve*, (19), 592–602.

Mikhailenko, Yu. A. & Parubov, A. I. & Shakhanina, S. V. (2023) *Teoreticheskie podkhody k osnovaniyam differentsiatsii v trudovom prave* [Theoretical Approaches to the Foundations of Differentiation in Labor Law]. *Pravoprimenenie*, (2), 153–162.

Obukhova, G. N. (2022) *Edinstvo i differentsiatsiya pravovogo regulirovaniya rynka truda v stranakh EAES* [Unity and Differentiation of Legal Regulation of the Labor Market in the EAEU Countries]. *Federativnoe gosudarstvo: istoriko-pravovoi opyt i sovremennye praktiki (k 100-letiyu obrazovaniya SSSR)* [Federal State: Historical and Legal Experience and Modern Practices (on the 100th Anniversary of the Formation of the USSR)]: conference papers. Omsk, Omskii gosudarstvennyi universitet im. F. M. Dostoevskogo, 492–495.

Orlovskii, Yu. P. (ed.) (2016) *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii* [Commentary on the Labor Code of the Russian Federation], 7th ed., revised, expanded and corrected. Moscow, Kontrakt, KNORUS. *SPS 'Garant'*, available at: <https://base.garant.ru/55095920/?ysclid=mhlpnhs5w390122045> (accessed: 29.10.2025).

Ozhegov, S. I. & Shvedova, N. Yu. (1994) *Tolkovyi slovar` russkogo yazyka* [Explanatory Dictionary of the Russian Language], available at: <https://roslib.rudn.ru/book/viewpdf/5df898dfb3951> (accessed: 29.10.2025).

Perederin, S. V. (2024) *Sostoyanie i tendentsii razvitiya differentsiatsii pravovogo regulirovaniya naemnogo truda* [The State and Development Trends of the Legal Regulation of Wage Labor Differentiation]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta*, (4:59), 118–127, DOI: 10.17308/law/1995-5502/2024/4/118-127.

Rybkina, M. V. (2020) *Ponyatie gibkogo rabocheho vremeni v trudovom zakonodatel`stve Rossiiskoi Federatsii* [The Concept of Flexible Working Hours in the Labor Legislation of the Russian Federation]. *Novelly prava, ekonomiki i upravleniya 2019* [Novelties of Law, Economics, and Management 2019]: conference papers. Gatchina, Gosudarstvennyi institut ekonomiki, finansov, prava i tekhnologii, 107–110.

Shteiner, A. I. (2018) *Professional`no ob aktual`nom: Osobennosti rezhima gibkogo rabocheho vremeni* [Professional about the current: Features of the flexible working time regime], available at: <https://pravo.by/novosti/novosti-pravo-by/2018/june/29387/> (accessed: 19.06.2025).

Tonkikh, N. V. & Babintseva, A. V. & Dzhuma, V. I. & Markova, T. L. (2023) *Privlekatel`nost` gibkikh i tsifrovyykh form zanyatosti dlya Digital pokoleniya* [Attractiveness of Flexible and Digital Forms of Employment for the Digital Generation]. *Vestnik Omskogo universiteta*, 21 (4), 36–45, DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).36-45.

Информация об авторе

Ирина Олеговна Опанасюк – магистр юридических наук, старший научный сотрудник Института правовых исследований Национального центра законодательства и правовой информации Республики Беларусь (e-mail: opan-irina@yandex.ru).

Information about the author

Irina O. Opanasyuk – Master of Law, Senior Researcher at the Department of Research in the Field of Civil, Environmental and Social Law at the Institute of Legal Studies of the National Center for Legislation and Legal Information of the Republic of Belarus (e-mail: opan-irina@yandex.ru).

© И. О. Опанасюк

Дата поступления в редакцию / Received: 31.10.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 05.11.2025