

5) трансформация отношений с ближайшим окружением - формализация дружеских отношений, снижение их прочности и надёжности, ослабление реализации неформального социального контроля через групповое давление.

6) ухудшение социально-демографических показателей – постарение населения, «постарение» браков, пренебрежение здоровьем, невысокая детность семьи, рост числа неполных семей, деформация социальной структуры населения, сверхсмертность мужчин трудоспособного возраста, вымирания села и проч.

7) дестабилизация нормативно-ценностной системы - потеря душевного спокойствия, снижение уверенности в завтрашнем дне, снижение удовлетворённости своей жизнью и т.д. В условиях трансформации белорусского общества затруднена реализация норм и ценностей на практике.

Изучение деструктивных факторов имеет огромное значение в поиске инструментов для сохранения института семьи, укрепления позитивного влияния семейных традиций. Необходимо разработать социальные механизмы, позволяющих бороться или, по крайней мере, снижать негативное воздействие деструктивных факторов.

УДК 349.235

СОСТАВ ФАКТИЧЕСКОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПО ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Березюк Л.А., ассистент кафедры
государственно-правовых дисциплин

Белорусский государственный экономический университет
г. Минск, Беларусь

Значение правильного определения понятия и состава фактического рабочего времени состоит в том, что оно выступает в качестве правообразующего юридического факта, порождая при этом определенные юридические последствия. В первую очередь, именно оно выступает основанием для оплаты труда работников, что позволяет отграничить его от установленного рабочего времени. С другой стороны, фактическое рабочее время выражает степень выполнения

работником обязанности по соблюдению установленной продолжительности рабочего времени, а также отражает уровень использования рабочей силы.

Необходимо подчеркнуть, что не всегда фактическое время совпадает с установленным, хотя и должно быть равным ему. Вместе с тем, такое несовпадение может быть вызвано как виновными действиями работника (например, прогул, опоздание и т.д.), так и не зависящими от работника обстоятельствами (временная нетрудоспособность, производственная авария и т.д.). Именно по этой причине, для определения соотношения установленного и фактического рабочего времени статьей 133 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) предусмотрена обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени.

Анализ юридической литературы позволяет сделать вывод, что проблема определения понятия и состава рабочего времени не была окончательно решена советскими учеными, а в современный период не подвергалась всестороннему анализу. Вместе с тем, сопоставление имеющихся точек зрения позволяет выделить общее в подходе к определению понятия фактического рабочего времени и определить его как время, в течение которого работник выполнял свою работу, подчиняясь нормативной, директивной и дисциплинарной власти нанимателя. Состав фактического рабочего времени на данный момент закреплён в ст. 133 ТК, в соответствии с которой оно состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемое в соответствии с законодательством в рабочее время. Такое время могут составлять следующие периоды: время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня (ст. 134 ТК); дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня (перерывы для кормления ребенка (ст. 267), перерывы для обогрева, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах (ст. 135 ТК)); оплачиваемые перерывы по условиям труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 225 ТК); время обязательных ежегодных медицинских осмотров несовершеннолетних работников (ст. 275); время простоев в случаях, указанных в зако-

нодательстве о труде; иное время, если это предусмотрено законодательством о труде.

Анализируя нормы, регулирующие, какие периоды времени относятся к рабочему времени, а какие остаются за его пределами, становится очевидным, что имеющаяся «разбросанность» указанных норм и отсутствие единой нормы, определяющей периоды, включаемые в рабочее время, затрудняет как их понимание, так и применение на практике. Конкретное перечисление в ТК периодов, относящихся к рабочему времени, имеет важное практическое значение в рамках институтов дисциплинарной ответственности (см., например, п. 7 ст. 42 ТК) и заработной платы (см., например, ст. 57 ТК).

С учетом изложенного, представляется необходимым закрепить в ТК норму, содержащую перечень периодов, включаемых в рабочее время, и периодов, подлежащих исключению из рабочего времени, а также определяющую, каким образом определяются указанные периоды (ТК, иными актами законодательства о труде, нанимателем и т.д.).

УДК 339

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГИЙ: ПРОБЛЕМЫ И БАРЬЕРЫ

Бертош Е.В., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
международных экономических отношений

Белорусский государственный университет
г. Минск, Беларусь

Развитие в мировом масштабе «экономики знаний», в основе экономического роста которой находятся знания, реализуемые в конкурентоспособных технологиях обуславливает все возрастающую роль процессов связанных с международным трансфером технологий. В современной экономике под технологией понимаются научные методы достижения практических целей. В понятие технологии обычно включаются три группы: технология продуктов, технология процессов и технология управления [1].