

важной составляющей в их деятельности, а также серьезным показателем их эффективной деятельности. Таможенные органы должны оперативно противостоять различным информационным угрозам для обеспечения необходимого функционирования самих таможенных органов и в целом для защиты национальной безопасности Республики Беларусь.

Список использованных источников:

1. Сидоров, А. А. Информационная безопасность в системе обеспечения экономической безопасности предприятия / А. А. Сидоров // Наукосфера. – 2022. – № 5(1). – С. 131–134.
2. Юсупов, Р. М. Информационное обеспечение национальной безопасности / Р. М. Юсупов // Национальная безопасность. – 2010. – № 7/8. – С. 87.
3. Арсентьев, М. В. К вопросу о понятии «информационная безопасность» / М. В. Арсентьев // Информационное общество. – 1997. – № 4. – С. 50 – 52.
4. Недосекова, Е. С. Административно-правовые аспекты обеспечения информационной безопасности таможенных органов Российской Федерации : дисс. канд. юрид. наук. – Люберцы, 2011. – 261 с.
5. Таможенные органы Республики Беларусь. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gtk.gov.by/tamozhennye-organy/struktura>. – Дата доступа: 12.10.2023.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В УСЛОВИЯХ НЕТИПИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Л. А. Киселева

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
ул. Московская 17, 220007, г. Минск, Беларусь,
kiselyowa@tut.by*

Одной из тенденций развития трудового права на современном этапе стало широкое распространение нетипичных форм занятости, которые стремительно развиваются под воздействием процессов глобализации и

внедрения информационных технологий. Однако отсутствие их должного правового регулирования создает условия, ухудшающие правовое положение работников, заключивших нетипичные трудовые договоры.

В статье рассматриваются наиболее распространенные подходы к пониманию нетипичных форм занятости. Особое внимание обращается на необходимость соответствующего правового регулирования нетипичной занятости, обеспечивающего защиту трудовых и социальных прав работников.

Ключевые слова: достойный труд, информационное общество, цифровые технологии, трудовые отношения, нестандартные формы занятости.

Конституция Республики Беларусь (далее – Конституция) провозглашает наше государство демократическим социальным правовым, а права и свободы человека и гарантии их реализации – высшей ценностью и целью государства. В частности, с целью реализации гражданами права на труд как наиболее достойного способа самоутверждения человека государство в соответствии с ч. 2 ст. 41 Конституции создает условия для полной занятости населения.

Занятость населения является важнейшим фактором экономического развития общества и выступает ключевым направлением социально-экономической политики государства. Создать условия для эффективной занятости и максимального вовлечения трудоспособных граждан в трудовую деятельность – одна из задач государства, содержащаяся в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 29 июля 2021 г. № 292. Для решения данной задачи планируется расширить практику использования гибких (нестандартных) форм занятости населения в целях внедрения перспективных и востребованных на рынке труда форматов работы.

Основные направления реализации государственной политики в области занятости населения определены Государственной программой «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы», утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 декабря 2020 г. № 777. Согласно вышеуказанной программе, эффективная занятость

предполагает экономически целесообразное и наиболее полное вовлечение трудовых ресурсов в экономику страны и направлена на совершенствование законодательства о труде по вопросам расширения гибких форм занятости населения.

В определяющей приоритетные направления развития законодательства Концепции правовой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 28 июня 2023 г. № 196 «О Концепции правовой политики Республики Беларусь», отмечается необходимость укрепления роли труда как основы жизнедеятельности человека, его самореализации и гармоничного развития посредством совершенствования правового механизма, регулирующего обеспечение эффективной занятости, развития нестандартных и гибких форм занятости (подп. 48.2 п. 48).

Глобализационные процессы, стремительное развитие информационных технологий и их внедрение в общественную жизнь вызывают трансформацию рынка труда и сферы занятости. Классический трудовой договор, сформированный в индустриальном обществе, в условиях цифровизации претерпевает изменения, что вызвано структурными и технологическими преобразованиями в экономике, выразившимися в сокращении отраслей тяжелой промышленности и расширении сектора услуг, где в основном заключаются нетипичные трудовые договоры. Появлению нетипичных трудовых отношений также способствует формирование рыночных отношений, сопровождающееся ростом численности малых предприятий, заинтересованных в более гибком регулировании отношений в сфере труда.

Традиционная модель трудового договора не отвечает в полной мере потребностям цифровой экономики. В условиях современной действительности все большую часть работающих охватывают нестандартные формы занятости. Однако отсутствие их должного правового регулирования может усилить уязвимость положения работников, заключивших нетипичные трудовые договоры. Особенно это касается таких уязвимых категорий граждан, как инвалиды, впервые вышедшая на рынок труда молодежь, которым тяжело выдержать конкуренцию на рынке труда.

Происходящие в современных реалиях преобразования в сфере труда требуют теоретического осмысления и новых подходов к правовому регулированию занятости с целью ее эффективного функционирования и

дальнейшего развития.

Традиционно занятость принято подразделять на стандартную (типичную) и нестандартную (нетипичную). К критериям стандартной занятости относятся наемные работники, выполняющие свои обязанности на основе бессрочного трудового договора, заключенного в письменной форме, полный рабочий день с фиксированным рабочим местом, на предприятии или в организации под контролем работодателя.

Стандартная занятость рассматривается исследователями как работа по найму в режиме полного рабочего дня на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок на предприятии или в организации под непосредственным руководством работодателя [1; 2; 3; 4 и др.].

Нестандартные формы занятости являются объектом пристального внимания ученых, однако, в науке трудового права не выработано единого определения нестандартных форм занятости. Вместе с тем многие исследователи к нестандартной (нетипичной) занятости относят все те ее виды, которые не соответствуют любому из признаков стандартной. Под нетипичной трудовой занятостью понимается деятельность граждан, основанная на таком трудовом правоотношении, в котором отсутствует либо видоизменен какой-либо из существенных (критериальных) признаков традиционного трудового правоотношения: личный, организационный или имущественный [5, с. 15]. По мнению А. М. Лушников нетипичные виды трудовых договоров характеризуются отсутствием или модификацией одного или нескольких перечисленных выше признаков, присущих классическому трудовому договору. «Так, в договоре о заемном труде видоизменен личностный и организационный признаки в силу наличия, условно говоря, «двух работодателей». В трудовых договорах с «компьютерными надомниками» в значительной части видоизменен организационный признак трудового договора. В трудовых договорах с руководителями организаций в значительной мере модифицируется организационный и имущественный признаки» [6, с. 280].

С точки зрения К. Л. Томашевского «гибкие (нестандартные, нетипичные) формы занятости – это такая организация правоотношений, при которой трудящийся выполняет работу не по трудовому договору с неопределенным сроком, иной продолжительности рабочего времени, чем полное рабочее время, с особым режимом рабочего времени или на рабочем

месте, удаленном от его места работы» [7, с. 13].

Е. В. Чичина рассматривает нестандартную занятость как «трудовые правоотношения, у которых отсутствует хотя бы одна из пяти обязательных черт, характеризующих понятие «стандартная занятость»: работа у одного нанимателя; работа в производственном помещении и с орудиями труда, принадлежащими нанимателю; стандартная рабочая нагрузка в течение рабочего дня, недели, месяца, года; бессрочный трудовой договор; нахождение в сфере действия трудового права [8, с. 36].

Некоторые авторы определяют нетипичные формы занятости достаточно широко и относят к ним не только деятельность граждан на основании трудового договора с видоизмененным одним или более существенным признаком классического трудового правоотношения, но и виды деятельности на условиях гражданско-правовых договоров, связанные с применением труда, которые не регулируются трудовым законодательством [3].

В зарубежных странах критериями нетипичных форм занятости рассматриваются: уровень заработной платы (все, что ниже $2/3$ средней заработной платы, считается нетипичной занятостью); стабильность занятости (т. е. наличие и степень рисков увольнения, способность к получению занятости); доступ к повышению квалификации в организации; интеграция в систему социальных гарантий [2, с. 213].

Традиционно нестандартной занятостью признавались: временная занятость; неполная занятость; занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени (гибкие графики рабочего времени, укороченная (сжатая) рабочая неделя); занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда (надомный труд, вахтово-экспедиционная деятельность и др.). В последнее время все большее распространение получают такие нетипичные формы занятости, как совместительство, дистанционная работа, стали широко применяться такие принципиально новые формы занятости как работа на интернет-платформах, работа «по вызову».

В научной литературе отсутствует общее мнение относительно классификации нестандартных (нетипичных) форм занятости.

А. М. Лушников и М. В. Лушникова классифицируют трудовые договоры на типичные и нетипичные. Нетипичные трудовые договоры

авторами подразделяются на:

1) традиционно нетипичные трудовые отношения, условия которых уже давно регулируются трудовым законодательством (срочные трудовые договоры, договоры с неполным рабочим временем, трудовые договоры с надомниками и др.);

2) нетрадиционные нетипичные трудовые договоры (о предоставлении труда работников (персонала), о дистанционном труде);

3) новые виды трудовых отношений, правовая природа которых является спорной и связанная в значительной степени с компьютеризацией [9].

Е. А. Браун предлагает классифицировать формы нестандартной занятости по различным основаниям: 1) по субъектным признакам – договоры с женщинами, инвалидами, пенсионерами, руководителями и др.; 2) по степени индивидуализации – самостоятельный труд; 3) по режиму рабочего времени – частичная, недозанятость, сверхзанятость; 4) по легитимности трудоустройства – неформальная занятость; 5) по способу организации трудовой деятельности – работа в удаленном доступе, дистанционная занятость, работа на дому; 6) по длительности трудовых отношений – договоры на определенный срок [10].

В Республике Беларусь действует ряд нормативных правовых актов, регламентирующих занятость, основанную на трудовом отношении. Большую роль в обеспечении занятости населения играет Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК). Правовые основы государственной политики в области содействия занятости населения, гарантии государства по реализации конституционных прав граждан на труд и социальную защиту обеспечиваются Законом Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» (далее – Закон о занятости). В соответствии со ст. 10 Закона о занятости государственная политика в области содействия занятости направлена на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости. В ст. 2 Закона о занятости названы виды деятельности, обеспечивающие занятость населения, одной из которых является занятость лиц, работающих по трудовому договору. Нормами трудового законодательства регламентируется только занятость лиц, работающих по трудовому договору. Некоторые формы нестандартной занятости отражены в ТК, а именно: регулирование труда временных,

сезонных работников, лиц, работающих по совместительству, работников-надомников, домашних работников, дистанционная работа. Однако далеко не все нетипичные формы занятости получили должное правовое регулирование в законодательстве Республики Беларусь, что не позволяет обеспечить необходимую правовую защиту занятых в них работников.

В трудовом законодательстве государств – членов ЕАЭС содержится достаточное количество норм, регламентирующих занятость, основанную на трудовом правоотношении. Последующее развитие постиндустриального общества в этих странах способствует возникновению новых форм труда и актуализирует их законодательное регулирование.

Нетипичная занятость позволяет расширить возможность трудоустройства социально уязвимых категорий граждан, неконкурентоспособных на рынке труда (инвалиды, одинокие и многодетные родители, лица, освободившиеся из мест лишения свободы и др.).

В частности, вступление в силу с 1 июля 2023 года Социального кодекса Республики Казахстан оказало влияние на совершенствование нормативной правовой базы в социальной сфере Казахстана и расширение гарантий трудовых прав работников. В Республике Казахстан введен новый гибкий формат работы – совместное трудоустройство, под которым понимаются прием работодателем нескольких (обычно двух) работников с целью совместного выполнения одной трудовой функции, которую выполнил бы один человек в полное рабочее время. В связи с этим, ст. 68 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК Республики Казахстан) дополнена пунктом 4, закрепляющим категории работников, в отношении которых допускается по соглашению сторон применение совместного трудоустройства. В число указанных категорий включены работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, один из родителей (усыновитель, удочеритель), имеющий ребенка (детей) в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), иные лица, воспитывающие указанную категорию детей без матери, учащиеся для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения, работники, которым до достижения пенсионного возраста,

установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, осталось менее двух лет либо достигшие пенсионного возраста.

Развитие информационных технологий способствовало широкому распространению в последние годы такой новой форме занятости, как работа на основе интернет-платформ. Платформенная занятость представляет собой вид деятельности по оказанию услуг или выполнению работ с использованием интернет-платформ или мобильных приложений платформенной занятости. Для осуществления платформенной занятости заказчик и исполнитель регистрируются на интернет-платформе или в мобильном приложении.

Представляет интерес опыт законодателя Казахстана по вопросу регулирования платформенной занятости. Так, ТК Республики Казахстан дополнен статьей, согласно которой труд работников, занятых по трудовому договору у индивидуального предпринимателя или юридического лица, осуществляющего деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости, регулируется в соответствии с ТК Республики Казахстан с учетом особенностей, установленных указанной статьей, трудовым договором и актом работодателя (п. 1 ст. 146-1 ТК Республики Казахстан). Указанной статьей определены особенности регулирования труда работников, нанимаемых индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом, осуществляющим деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости.

Таким образом, из ряда конституционных положений вытекает право работников на достойный труд, который предполагает достаточные возможности для получения работы, вознаграждения, безопасность и здоровые условия труда.

В целях обеспечения достойного труда законодателю необходимо адекватно реагировать на процессы, происходящие на рынке труда, обусловленные появлением нетипичных форм занятости и вытекающих из них общественных отношений, нуждающихся в их надлежащей квалификации.

Важно законодательно определить понятие нанимателя с учетом стремительного развития нетипичных форм занятости, поскольку закрепленное в ст. 1 ТК определение нанимателя, рассматривающего его как

юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником, не отвечает реальным общественным отношениям.

В частности, на наш взгляд, интернет-платформы, выступающие в качестве посредников между исполнителем и заказчиком, следует рассматривать в качестве нанимателя, исходя из законодательного закрепления новых критериев, характеризующих понятие нанимателя.

Список использованных источников:

1. Шабанова, М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / М. А. Шабанова. – Ярославль, 2008. – 28 с.
2. Закалюжная, Н. В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики / Н. В. Закалюжная // Вестник Брянского университета. – 2015. – № 2. – С. 213–215.
3. Чиканова, Л. А. Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости / Л. А. Чиканова, Л. В. Серегина // Право. Журнал высшей школы экономики. – 2018. – № 3. – С. 149–171.
4. Лушников, А. М. Нетипичные трудовые договоры: гибкость и стабильность юридической конструкции / А. М. Лушников, Л. С. Кириллова // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия гуманитарные науки. – 2017. – № 2 (40). – С. 46–50.
5. Мощная, О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / О. В. Мощная. – М., 2009. – 25 с.
6. Лушников, А. М. Нетипичные трудовые договоры в начале XXI века / А. М. Лушников // Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 9–10 ноября 2007 г. / редкол. : И. Н. Колядко (отв. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2008. – С. 279–289.
7. Томашевский, К. Л. Гибкие формы занятости: понятие, формы и анализ рекомендаций / К. Л. Томашевский // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 12–15.

8. Чичина, Е. В. Отдельные нестандартные формы занятости : правовой аспект: монография / Е. В. Чичина. – Минск : ИООО «Право и экономика», 2004. – 142 с.

9. Лушников, А. М. Типичность и нетипичность, как основания классификации трудовых договоров / А. М. Лушников, М. А. Лушникова // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятые Гусовские чтения) : материалы Междунар. науч.-практич. конф. / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. – М. : РГ-Пресс, 2020. – С. 28–30.

10. Браун, Е. А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов / Е. А. Браун // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 3. – С. 11–15.

РАЗВИТИЕ ОТКРЫТОГО БАНКИНГА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ⁷

В. А. Козловская

*Белорусский государственный университет, ул. Ленинградская, 8,
220006, г. Минск, Беларусь,
kozlovskayavaleria900@gmail.com*

В последнее время набирает популярность концепция открытого банкинга, которая основана на использовании открытых интерфейсов прикладного программирования. Статья посвящена анализу белорусского опыта регулирования открытого банкинга с точки зрения использования технологии API, позволяющей сторонним организациям удобным и безопасным способом использовать и анализировать данные внутренних банковских систем.

Ключевые слова: открытый банкинг, API, цифровизация банковского сектора.

В Концепции развития платежного рынка Республики Беларусь и цифровизации банковского сектора на 2023 – 2025 годы (далее – Концепция) к наиболее актуальным трендам развития системы розничных платежей

⁷ Статья подготовлена представителем научной школы хозяйственного права Белорусского государственного университета.