

ИЗМЕНЕНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Ма Нина

аспирант, Белорусский государственный университет, г. Минск, Беларусь, nina061308@gmail.com

Научный руководитель: П. С. Лемешенко

доктор экономических наук, профессор, Белорусский государственный университет, г. Минск, Беларусь, liamp@bsu.by

Статья посвящена анализу трансформации трудовых отношений в условиях цифровой экономики. Автор рассматривает влияние цифровизации на появление новых форм занятости, которые, несмотря на гибкость, сопровождаются нестабильностью доходов, отсутствием социальных гарантий и риском трудовых споров. В статье анализируются поправки в Трудовой кодекс Беларуси, включая упрощение перевода на дистанционную работу, регулирование электронного взаимодействия и гарантии частоты выплат заработной платы. Подчёркивается важность разработки дополнительных правовых норм для защиты прав работников неформального сектора и чёткого определения трудовых отношений в цифровой среде.

Ключевые слова: цифровая экономика; новые формы занятости; изменения трудовых отношений; труд право; Беларусь.

CHANGE AND REGULATION OF LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT OF THE DIGITAL ECONOMY

Ма Нина

PhD student, Belarusian State University, Minsk, Belarus, nina061308@gmail.com

Supervisor: P. S. Liameshchanka

doctor of economics, professor, Belarusian State University, Minsk, Belarus, liamp@bsu.by

The article analyzes the transformation of labor relations in the context of the digital economy. The author explores the impact of digitalization on the emergence of new forms of employment, which, despite their flexibility, are accompanied by income instability, lack of social guarantees, and risks of labor disputes. The study examines amendments to the Belarusian Labor Code, including simplified procedures for transitioning to remote work, regulation of digital interactions, and guarantees for the frequency of wage payments. It emphasizes the importance of developing additional legal norms to protect the rights of workers in the informal sector and to clearly define labor relations in the digital environment.

Keywords: digital economy; new forms of employment; changes in labor relations; labor law; Belarus.

В последние годы цифровая экономика оказывает все более сильное влияние на все сферы социальной жизни, в том числе и на трудовые отношения. Четвёртая промышленная революция способствовала глобальному расширению цифровой экономики, и традиционные трудовые отношения сталкиваются с фундаментальной реконструкцией. Появление новых технологий и форм занятости привело к изменению характера труда, формы организации производства и рабочего места [1]. Поэтому необходимо адаптировать трудовое законодательство и практику к новым условиям.

В условиях цифровой экономики появились новые формы занятости, такие как работа через онлайн-платформы, мобильный офис и другие. Эти формы характеризуются гибкостью, позволяя людям работать удаленно и по своему графику. Например, многие фрилансеры могут выполнять задания для различных клиентов без фиксированного рабочего места и времени. Однако, эти формы занятости могут быть связаны с нестабильностью и отсутствием гарантий, как в случае с нулевым часовым контрактом, когда работодатель не обязан обеспечивать регулярную работу.

Цифровизация экономики привела к интеллектуализации труда, и роль знаний и навыков все больше усиливается. Работники должны постоянно обновлять свои способности, чтобы соответствовать требованиям рынка труда. Кроме того, появилось новое требование к профессиям, связанным с информационными технологиями, такими как программисты, аналитики данных и другие. Вместе с тем, автоматизация и робототехника могут привести к сокращению некоторых рабочих мест, что требует от работников адаптации и переподготовки.

В условиях цифровой экономики возникают многочисленные проблемы в трудовых отношениях, причем нестабильность занятости стоит в числе самых актуальных. Новые формы занятости часто не могут обеспечить работникам стабильный доход и социальное обеспечение. Это может привести к ухудшению социального положения и усугублению неравенства. Например, работники неформальной экономики могут не иметь прав на социальное страхование и другие льготы, что ставит их в уязвимое положение. Основные трудовые споры в сфере новых форм занятости включают проблемы определения трудовых отношений, такие как разграничение между работниками и платформенными компаниями или аутсорсинговыми предприятиями, вопросы оплаты труда, связанные с задержками расчетов и нечеткостью стандартов выплат, а также проблемы профессионального вреда, когда работники требуют компенсации от платформенных компаний или подрядных организаций при получении производственных травм [2].

Различные страны пытаются адаптировать трудовое законодательство к новым условиям. Комментарий к Закону Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З «О внесении изменений в законы по вопросам трудовых отношений», который изменяет Трудовой кодекс с 01.01.2024 [3]. Основные изменения и дополнения:

Положения о дистанционной работе предусматривают упрощение организации удаленной работы: теперь работодатель может перевести сотрудника на дистанционный режим простым приказом, без необходимости переоформления трудового договора, что повышает гибкость компаний в реагировании на непредвиденные обстоятельства, такие как пандемия, и способствует непрерывности бизнеса. Также четко разрешено чередование дистанционной работы и работы на рабочем месте, при этом такие условия должны быть включены в трудовой договор, что создает правовую основу для новых форм работы и помогает удовлетворить разнообразные потребности сотрудников. Установление или отмена дистанционной работы признаются существенным изменением условий труда, что требует от работодателя соблюдения соответствующих юридических процедур и проведения консультаций с сотрудниками, защищая их права на информирование и участие и предотвращая трудовые споры. В рамках положений об электронном взаимодействии работодателя и сотрудника право на электронное взаимодействие теперь закреплено законодательно, но при этом должны быть соблюдены два условия: технологии должны позволять четко идентифицировать сотрудника, и должен быть принят локальный нормативный акт, регулирующий этот процесс, что поддерживает цифровизацию рабочих процессов и обеспечивает законность взаимодействия. Однако заключение, продление и изменение трудовых договоров и договоров о полной материальной ответственности в электронной форме запрещено, что защищает юридическую силу договоров и права обеих сторон, предотвращая риски, связанные с использованием электронных технологий. Положение о том, что заработная плата должна выплачиваться не реже двух раз в месяц,

обеспечивает сотрудникам более стабильный доход, снижая риск финансовых трудностей и жизненных стрессов, вызванных длительными периодами между выплатами.

Для решения проблем, связанных с нестабильностью занятости и определением трудовых отношений, необходимо разработать дополнительные правовые нормы. Это может включать определение критериев для классификации трудовых отношений в новых условиях и создание механизмов защиты прав работников неформальной экономики. Например, можно разработать специальные правила для онлайн-платформ, чтобы они несли ответственность за условия труда и оплату труда работников

Изменение трудовых отношений в условиях цифровой экономики является неотъемлемой частью современного социального развития. Для обеспечения справедливости и устойчивого развития необходимо активно предпринимать меры по регулированию трудового законодательства и практики. Это обеспечит права работников, уменьшит нестабильность занятости и создаст условия для эффективного использования трудовых ресурсов в условиях цифровой экономики.

Библиографические ссылки

1. International Labour Organization (ILO). World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva : ILO, 2021.

2. Го Гуйхуань, Хоу Инсюэ. Исследования по защите прав и интересов работников в новых формах занятости в условиях цифровой экономики // Журнал Шаньдунского университета науки и технологий (издание по социальным наукам). 2024. № 26(4).

3. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. Закон Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З «О внесении изменений в законы по вопросам трудовых отношений» [Электронный ресурс]. 2023. URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H12300273>.