

да в последнее время появилась тенденция — разработка специальных норм, направленных на то, чтобы предотвратить возможные унижения работника, связанные с процедурой найма, а также защитить личное достоинство кандидата на должность при сборе нанимателями информации о нем, обеспечить неприкосновенность частной жизни трудоустроенного, неразглашение его личных и семейных тайн...”.

До тех пор, пока в Беларуси не будет законодательно закреплено тестирование как мероприятие, позволяющее определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу, можно предложить нанимателям обеспечить “видимость” правового характера этой их деятельности (по тестированию) посредством принятия соответствующего локального нормативного акта.

Е.В. Чичина
БГЭУ (Минск)

ВЛИЯНИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА ТРУДОВОЕ ПРАВО

1. Несмотря на отсутствие легального определения понятий “стандартная занятость” и “нестандартная занятость”, они активно используются в последнее время, что напрямую связано с распространением самого явления.

Под нестандартной (атипичной) понимается занятость, по одной или нескольким позициям отличающаяся от стандартной модели — работы на основании трудового договора с неопределенным сроком действия у одного нанимателя и в рамках его территориальных границ с рабочим временем нормальной продолжительности.

Выделяют следующие нестандартные формы занятости: неполная (part-time employment); сверхурочная (overtime employment); временная (temporary or fixed-time employment); случайная (casual employment); надомный труд (home work); вторичная (secondary employment); неформальная: самостоятельная и/или нерегистрируемая (informal employment); работа на основании гражданских правовых договоров (contract work).

Любопытно мнение, согласно которому атипичная занятость не всегда была социальной и правовой нормой. Подобная модель трудовых отношений сформировалась и стала доминировать лишь в конце XIX в. в связи с набирающей темпы индустриализацией производства.

Предполагается, что история нестандартной занятости длительнее, а география — шире. Отсюда следует, что преобладание стандартной занятости характерно лишь для ограниченного исторического периода (индустриальное общество), а к доиндустриальному, неиндустриально-

му и постиндустриальному периоду понятие “стандартная занятость” просто неприменимо.

Необходимо пояснить, что индустриальной экономике противопоставляется аграрная и постиндустриальная (в зависимости от преимущественного характера производства: аграрная продукция, промышленные товары или технологии и знания).

Экономике Республики Беларусь характерны некоторые черты для постиндустриального ее типа. Например, смещение от производства товаров к предоставлению услуг, новая профессиональная структура рынка труда (увеличение значимости профессий, связанных с насыщенностью информацией и знаниями) и т.д.

2. Как справедливо отмечает И.Я. Киселев: “экономика высоких технологий требует совсем иного права, чем экономика дымящихся труб”. Поэтому экономические процессы и фактические структурные изменения рынка труда не могут не повлиять на развитие трудового права Республики Беларусь.

В частности, прогнозируется усиление (увеличение объема) дифференциации в правовом регулировании труда. Действующее трудовое законодательство уже содержит в себе комплексы специальных норм, регулирующие, например, труд работников-надомников (глава 25 ТК), совместителей (глава 32 ТК), занятых неполное рабочее время (глава 22 ТК) и т.д. Правовые режимы для таких категорий работников существуют, но нуждаются в анализе и развитии, в особенности по следующим направлениям:

– *трудовой договор* (главным образом — выявление гарантий, ограничений, необходимых предпосылок и других особенностей порядка заключения трудового договора данного вида; фиксация обязательных его условий и особенностей в порядке прекращения трудовых отношений);

– *организация труда* (условия обеспечения “нетипичного” работника всем необходимым для осуществления им своей трудовой функции; возможность и способы контроля со стороны нанимателя за процессом труда; особенности установления режима рабочего времени; гарантии и компенсации, вытекающие из нестандартной формы организации трудового процесса);

– *безопасность труда*.