

**И. А. Комоцкая,**  
кандидат юридических наук, доцент,  
директор института повышения квалификации  
и переподготовки Международного  
университета «МИТСО»

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ: ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ГОСУДАРСТВАХ — ЧЛЕНАХ СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА

### **Аннотация**

*Рассматриваются современные тенденции развития нестандартных форм занятости. Проводится сравнительно-правовой анализ правового регулирования отдельных нестандартных форм занятости в Республике Беларусь и Российской Федерации, включая дистанционный труд, временный перевод работников к другому нанимателю, самозанятость и платформенную занятость. На основе изучения правовых норм законодательства государств — членов Союзного государства сформулированы направления совершенствования правового обеспечения нестандартных форм занятости.*

**Ключевые слова:** занятость, нестандартные формы занятости, временный перевод, дистанционный труд, платформенная занятость, самозанятость.

### **Введение**

Переход к цифровой экономике государств — членов Союзного государства, стремительное и масштабное развитие технологий в последние несколько лет обуславливают существенные преобразования трудовых отношений в направлении формирования гибкого рынка труда с применением нетипичных форм занятости.

Согласно Глобальному обзорному отчету «Цифровые технологии — 2025», содержащему, в частности, аналитические сведения об использовании сети Интернет, социальных сетей, мобильных устройств, электронного маркетинга, 2025 год ознаменован как один из успешных в сфере цифровых технологий, что характеризуется быстрым прогрессом в области искусственного интеллекта, развитием социальных сетей и расширением онлайн-продаж [1]. Очевидно, что такие тенденции предопределяют необходимость трансформации трудовых и связанных с ними отношений, расширение применения новых форм занятости.

Такие изменения имеют как положительные, так и отрицательные стороны. Еще в начале 2000-х гг.

Виктор Иванович Семенков писал о влиянии новых экономических преобразований на сферу труда, занятости и охрану труда [2]. В целях снижения негативного воздействия изменений в сфере занятости на реализацию социально-трудовых прав работников актуальным является изучение названных тенденций и определение перспективных направлений в данной сфере.

Вопросы нестандартных форм занятости стали предметом исследования ряда белорусских и зарубежных ученых-трудовиков, в том числе Е. А. Волк, С. Ю. Головиной, А. М. Лушниковой, Н. Л. Лютова, А. В. Серовой, К. Л. Томашевского, О. В. Чесалиной, Н. В. Черных, Е. В. Чичиной и др.

Вместе с тем перспективным представляется изучение развития нестандартных форм занятости в сравнительно-правовом аспекте в рамках Союзного государства.

### **Основная часть**

В отношении современных форм занятости применяется различная терминология, в том числе «новые формы занятости», «нестандартные», «не-

типичные», «неформальные», «гибкие», «атипичные», «нетрадиционные», «альтернативные».

В отношении обозначенной нами темы отметим, что эксперты Европейской экономической комиссии ООН к новым формам занятости относят как совершенно новые формы занятости, так и существующие формы, которые переживают новую волну роста в ответ на макроэкономические, законодательные, нормативные и технологические изменения [3, с. 6]. Международной организацией труда (далее — МОТ) чаще всего применяется термин «неформальная занятость». Не останавливаясь подробно на рассматриваемой терминологии, отметим, что данные формы занятости являются антиподом понятия стандартной (типичной, классической) формы занятости.

Соответственно, нестандартная занятость характеризуется занятостью у другого нанимателя (различными заказчиками), удаленным рабочим местом (вне основного нанимателя), срочным трудовым договором, заключением гражданско-правового договора либо отсутствием какого-либо договора, гибким режимом рабочего времени или неполным рабочим временем, нестабильной оплатой труда, нераспространением положений коллективных договоров, соглашений, локальных правовых актов, устанавливающих дополнительные гарантии, снижением уровня или отсутствием социальной защиты занятых.

В отношении видов, форм и моделей занятости ведутся дискуссии не только среди научного сообщества, но и на уровне международных экспертов международных организаций.

МОТ обозначены следующие основные формы нестандартной занятости:

- 1) временная занятость;
- 2) трудовая деятельность на условиях неполного рабочего времени;
- 3) временный агентский (заемный) труд и другие формы многосторонних трудовых отношений;
- 4) замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость [3, с. 7–8].

Примечательно, что В. И. Семенков при обосновании прав граждан на свободу труда, гарантированных ст. 21 и 41 Конституции, отмечал, что «только сам гражданин может распоряжаться своим трудом, только он может выбирать ту или иную форму деятельности (предпринимательство, фермерство, индивидуальную трудовую деятельность, работу на государственных предприятиях, в учреждениях, организациях или коммерческих структурах и т. д.)» [4].

Анализ научных исследований по вопросам развития гибких форм занятости [5–7 и др.], международно-правовых актов, а также правоприменительной практики позволяет выделить следующие основные нестандартные формы занятости: частичную занятость, временную занятость, заемный труд либо иные формы многосторонней трудовой занятости, дистанционную занятость, самозанятость, платформенную занятость и другие формы занятости (проектная работа, портфельная занятость, работа по вызову).

Новые формы занятости все активнее вытесняют из сферы труда классические трудовые отношения. Развивается временная работа на основании срочных трудовых договоров, гражданско-правовых договоров, работа у других нанимателей, а также дистанционная, платформенная и неполная занятость.

Характерно, что нестандартные формы занятости в большей степени востребованы среди молодежи, работников с семейными обязанностями. Сегодня для современного работника важными выступают следующие приоритеты: гибкость в трудовых отношениях, в том числе установление гибкого режима рабочего времени, удаленного рабочего места; возможность применить свои навыки, осуществлять обучение и иметь перспективы карьерного роста; конкурентоспособная заработная плата и стимулирование труда, комфортная корпоративная атмосфера, дополнительные социальные гарантии, безопасность и стабильность труда.

Вместе с тем на практике стороны не всегда могут договориться об установлении гибкого режима рабочего времени, смешанного формата работы даже на тех работах, где это позволяют условия труда и особенности трудовой деятельности, что также приводит к расширению применения иных нестандартных форм занятости.

В отношении правового обеспечения нестандартных форм занятости обратим внимание, что постепенно различные формы, применяемые на практике, получают правовое закрепление в государствах — членах Союзного государства.

Так, в трудовых кодексах Республики Беларусь и Российской Федерации (далее — ТК Беларуси, ТК РФ соответственно) закреплены **особенности труда дистанционных работников**, основные отличия которых заключаются в способах заключения трудового договора, в сфере охраны труда, а также прекращении трудового договора [8; 9].

Для наглядного сопоставления особенности дистанционного труда работников в правовых системах Беларуси и России представим в виде табл. 1.

## НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ. К 100-ЛЕТИЮ В. И. СЕМЕНКОВА

Таблица 1 — Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу, в Беларуси и России

Государства	Сравниваемые параметры				
	Источник регулирования	Способ заключения трудового договора	Обязанности нанимателя/работодателя в сфере охраны труда	Основания прекращения трудового договора	Электронное взаимодействие
Беларусь	Глава 25-1 ТК Беларуси «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу»	Личное присутствие работника	Знакомить работника с правилами по охране труда	Общие правила	Заключение, продление, изменение трудового договора и договоров о полной материальной ответственности не допускается
Россия	Глава 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников»	Электронная форма	Расследование и учет несчастных случаев	Два дополнительных основания прекращения трудового договора	Заключение, изменение трудового договора, договоров о полной материальной ответственности допускаются с усиленной электронной подписью

Правовое закрепление в рамках трудовых отношений получила деятельность по **временному переводу работников к другому нанимателю** (табл. 2). В Беларуси такой перевод допускается с письменного согласия работника и ограничен шестью месяцами в течение календарного года, трудовой договор не перезаключается, а действие прежнего не приостанавливается. В РФ в трудовом законодательстве при наличии запрета заемного труда закреплена целая гл. 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». Для такой работы закреплены определенные ограничения

в зависимости от цели направления работников, срок направления работника не установлен, при этом оно должно быть временным.

Предусмотренные в белорусском законодательстве о труде нормы о временном переводе к другому нанимателю, с одной стороны, позволяют установить гарантии для таких работников, однако они не решают имеющиеся проблемы применения труда посредством аутстаффинга и заключения гражданско-правового договора (договора подряда). Такая занятость широко распространена в торговых сетях, логистических центрах, при этом в большей степени востребована работа продавцов, кассиров, грузчиков, комплектовщиков, разнорабочих и т. д.

Таблица 2 — Особенности регулирования временного перевода работников к другому нанимателю в Беларуси и России

Государства	Сравниваемые параметры					
	Источник регулирования	Срок перевода/направления	Субсидиарная ответственность	Организации, имеющие право на предоставление труда работников	Ограничения перевода/направления	Правовое основание
1	2	3	4	5	6	7
Беларусь	Статья 32-1 ТК Беларуси «Временный перевод»	До 1 года	Не предусмотрена	Не предусмотрены	Предусмотрены случаи перевода	Приказ (распоряжение) нанимателя. Между нанимателями заключается гражданско-правовой договор

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6	7
Россия	Глава 53.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)»	Временно (более конкретный срок не установлен)	Принимающая сторона по обязательствам работодателя	Частные агентства занятости, иные юрлица в соответствии с ТК РФ	Предусмотрены ограничения на направление	Договор о предоставлении труда работников (персонала)

Что касается **самозанятых**, то в настоящее время в Российской Федерации реализуется пилотный проект по установлению налога на профессиональный доход, при этом, в отличие от Республики Беларусь, перечень таких лиц не установлен. К самозанятым относятся физические лица, не являющиеся ИП и оказывающие без привлечения наемных работников услуги физлицу для личных, домашних и (или) иных подобных нужд.

В Республике Беларусь в национальном законодательстве отсутствует понятие «самозанятые лица», при этом, помимо прочих, закреплен перечень видов деятельности, разрешенных для осуществления в качестве самостоятельной профессиональной деятельности, перечень видов ремесленной деятельности, которые могут быть отнесены к самозанятым лицам [10]. Самозанятыми, ремесленниками также может применяться специальный налоговый режим — налог на профессиональный доход.

Однако названные перечни не в полной мере учитывают виды занятости, которые сегодня распространены. В настоящее время можно говорить о занятости физических лиц на различных интернет-платформах (YouTube, Instagram, TikTok, Facebook, Twitter и др.), имеющих блоги (сайты) и получающих доходы от размещения рекламы, монетизации блога в результате дарения, в виде пожертвований (донатов) и т. д. Такая занятость не имеет признаков трудовых отношений, поскольку отсутствует одна из сторон — наниматель (работодатель). В связи с этим в законодательстве о труде такая занятость не может получить правового закрепления.

Особое внимание многими международными организациями, научным сообществом уделяется

**платформенной занятости.** Работа осуществляется с помощью соответствующих приложений («Яндекс», А1, WB Taxi и пр.), работники интегрируются в сервис, организованный компанией, которая дает им инструкции, контролирует их выполнение и осуществляет дисциплинарную власть над работником. То есть в данном случае присутствуют признаки трудовых отношений, в связи с чем такая занятость в отдельных государствах была включена в сферу труда, например, в Великобритании, Франции, Нидерландах.

Для сравнения: в Российской Федерации принят Федеральный закон от 31 июля 2025 г. № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации», устанавливающий гражданско-правовой характер платформенной занятости [11, п. 6 ст. 2]. Однако, учитывая зарубежный опыт признания в судебном порядке таких отношений трудовыми [12, с. 69], наличие признаков трудовых отношений в данной форме занятости, представляется спорным ограничение вида договора с такими занятыми лицами.

В Республике Беларусь платформенная занятость не получила отдельного правового закрепления. Вместе с тем согласно Перечню видов деятельности, разрешенных для осуществления в качестве самостоятельной профессиональной деятельности, указан такой вид деятельности, имеющий признаки платформенной занятости, как выполнение работ (оказание услуг), включая передачу имущественных прав, по заказам иных физических лиц и (или) организаций вне места нахождения заказчика (его филиала, иного обособленного структурного подразделения), территории или объекта, находящихся под контролем заказчика, с использованием глобальной компьютерной сети Интернет для выпол-

нения таких работ (оказания таких услуг) и передачи результатов выполненных работ (оказанных услуг), включая передачу имущественных прав. Представляется целесообразным развитие правового регулирования труда платформенных работников, в том числе в законодательстве о труде.

В рамках IV Евразийского экономического форума, прошедшего 26–27 июня 2025 г., обсуждались вопросы платформенной занятости. В частности, отмечалось, что в настоящее время Межпарламентской Ассамблеей СНГ разрабатывается модельный закон «О платформенной занятости».

Отсутствие гибкости трудовых отношений, включая сложность установления гибкого режима рабочего времени, недостаточное правовое обеспечение различных форм занятости обуславливает применение, как правило, гражданско-правовых договоров или распространение теневого занятости, что негативно сказывается на современном рынке труда.

Индивидуализация труда, отсутствие мотивации труда и ответственности работников приводят к негативным последствиям, в том числе снижению качества работы и предоставляемых услуг. Современная трансформация труда снижает социальную, правовую и экономическую защищенность работников, в том числе по причине отсутствия профсоюзного членства среди работников новых форм занятости, а также нераспространения государственного социального страхования на некоторых работников в сфере нестандартной занятости [13, с. 354–357].

Опыт применения нестандартных форм занятости требует определения форм и методов защиты работников. В таких условиях важно привлечение сторон социального партнерства к решению этих вопросов. Особое значение приобретает деятельность профессиональных союзов в данном направлении.

## **Заключение**

Резюмируя изложенное, обозначим следующие перспективные направления развития правового

обеспечения нестандартной занятости в государствах — членах Союзного государства:

1. Необходимо расширять сотрудничество на уровне отраслевых объединений профсоюзов, национальных профцентров, родственных отраслевых профсоюзов для выработки общих подходов, принципов и стратегии защиты работников нестандартных форм занятости, в том числе посредством развития социально-трудовых гарантий на таких работников в рамках коллективно-договорных отношений.

2. Для более высокой степени защиты работников всех форм занятости целесообразно разработать на межгосударственном уровне специальные нормы, устанавливающие особенности регулирования труда работников в сфере нестандартной занятости, с целью обеспечения их достойного труда, включая охрану жизни и здоровья, соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха, для последующей гармонизации национального законодательства государств — членов Союзного государства в данной сфере.

3. Перспективным видится развитие законодательства о труде Республики Беларусь и Российской Федерации в части правового закрепления различных форм занятости, в частности платформенной занятости, в целях соблюдения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, минимальную продолжительность времени отдыха и минимальную оплату труда.

4. Совершенствование подходов в части расширения лиц, имеющих право на государственное социальное страхование, из числа работников новых форм занятости, а также формирование гибкой системы государственного социального страхования, позволяющей принимать участие в ней самозанятых лиц независимо от появления новых форм занятости, в том числе посредством уплаты единого совокупного платежа, который после его внесения может распределяться между ведомствами автоматически.

## **Список цитированных источников**

1. Digital 2025: Global Overview Report // DataReportal. — URL: <https://datareportal.com/reports/digital-2025-global-overview-report> (date of access: 01.11.2025).
2. Семенов, В. И. Некоторые теоретические проблемы трудового права в новых рыночных условиях / В. И. Семенов // Промышленно-торговое право. — 2006. — № 5. — С. 32–40 // КонсультантПлюс. Беларусь : справ. правовая система (дата обращения: 01.10.2025).
3. Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики. Серия рабочих документов ЕЭК ООН по статистике ; пер. на рус. яз. Статкомитета СНГ // UNECE. — 2021. — Вып. 8. — URL: <https://unece.org/sites/default/files/2021-06/New%20forms%20of%20employment%20RUS.pdf> (дата доступа: 01.11.2025).

4. Семенков, В. И. Трудовое право в Конституции Республики Беларусь / В. И. Семенков // Промышленно-торговое право. — 1996. — № 1 // КонсультантПлюс. Беларусь : справ. правовая система (дата обращения: 01.10.2025).
5. Томашевский, К. Л. Тенденции в развитии правового регулирования нетипичных форм занятости в Беларуси и России в сравнении с опытом Европейского союза / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк // Закон (РФ). — 2022. — № 10. — С. 38–50.
6. Чесалина, О. В. Платформенная занятость — как урегулировать в трудовом кодексе? / О. В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. — 2022. — № 1. — С. 57–60.
7. Черных, Н. В. Трансформация труда как объекта общественных отношений и распространение нетипичных форм занятости / Н. В. Черных // Актуальные проблемы российского права. — 2023. — Т. 18, № 12. — С. 104–113. — URL: <https://arpr.msal.ru/jour/article/view/4357/2249> (дата доступа: 01.10.2025).
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. от 5 дек. 2024 г. № 46-3 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 25.10.2025).
9. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 8 авг. 2024 г. : с изм. от 29 сент. 2025 г. № 364-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 25.10.2025).
10. О видах индивидуальной предпринимательской деятельности : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 28 июня 2024 г. № 457 : с изм. от 30 авг. 2024 г. № 637 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22400457> (дата обращения: 01.10.2025).
11. Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации : Федер. закон от 31 июля 2025 г. № 289-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 01.11.2025).
12. Головина, С. Ю. Модели правового регулирования новых форм трудовой занятости / С. Ю. Головина, А. В. Серова // Журнал российского права. — 2022. — Т. 26, № 8. — С. 62–76. — URL: <https://jrnprnoma.ru/articles/article-3574.pdf?1766227803> (дата доступа: 01.11.2025).
13. Комоцкая, И. А. Актуальные направления совершенствования национального законодательства в сфере социальной защиты работников / И. А. Комоцкая // Реализация концепции достойного труда в социально-трудовой сфере Республики Беларусь / А. Г. Апенюк [и др.] ; под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко ; Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь. — Мн., 2023. — С. 325–373.

### Summary

*This article examines current trends in the development of non-standard forms of employment. A comparative legal analysis is conducted of the legal regulation of certain non-standard forms of employment in the Republic of Belarus and the Russian Federation, including remote work, temporary transfer of workers to another employer, self-employment, and platform employment. Based on the study of legal norms of the legislation of the member states of the Union State, directions for improving the legal framework for non-standard forms of employment have been formulated.*

**Key words:** *employment, non-standard forms of employment, temporary transfer, remote work, platform employment, self-employment.*

Статья поступила в редакцию 20.12.2025

