УДК 342

ТРАДИЦИОННЫЕ И НЕТИПИЧНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: СОХРАНЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВА НА ТРУД И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

М. П. МОЛОТОК
(Представлено: канд. юрид. наук, доц. И. В. Шахновская)

В статье рассматриваются традиционные и нетипичные формы занятости в Республике Беларусь в контексте сохранения гарантий права на труд. Автор анализирует доктринальные подходы к пониманию типичной модели занятости, а также положения Конституции Республики Беларусь и Трудового кодекса, закрепляющие базовый перечень трудовых прав. Проводится анализ специфики правового регулирования дистанционной работы, надомного труда, совместительства, неполного рабочего времени и др.

Под традиционной формой занятости в Республике Беларусь понимается трудовая деятельность граждан на основании бессрочного трудового договора, которая направлена на удовлетворение личных и общественных потребностей, а также на обеспечение работника комплексом установленных законодательством гарантий. Однако в условиях развития цифровизации экономики широкое распространение получают нетипичные формы занятости, которые трансформируют классическую модель условий трудовых отношений. В связи с этим необходимо определить: сохраняются ли все базовые гарантии права на труд в условиях нетипичной занятости и нуждаются ли они в дополнительном правовом регулировании.

В белорусской правовой доктрине учёные имеют схожие подходы к пониманию института традиционной формы занятости. По мнению А. Л. Лучникова, традиционная (типичная) модель предполагает заключение бессрочного трудового договора на условиях полного рабочего времени с постоянной оплатой труда. Учёным было отмечено, что для данной формы характерны следующие признаки трудовых правоотношений: выполнение работником трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка и указаниям нанимателя, а также обеспечение нанимателем необходимых условий труда для работника. При отсутствии хотя бы одного из перечисленных признаков рассматриваемая форма будет являться нетипичной [1, с. 271].

Стандартная форма занятости закрепляет наиболее полный комплекс правовых и социальных гарантий, направленных на её нормативное правовое регулирование. Основой данного подхода являются положения Конституции Республики Беларусь, которые закрепляют право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения личности. Данная норма включает свободу выбора рода деятельности на основе профессиональной квалификации граждан, а также право на обеспечение здоровых и безопасных условий работы. Помимо этого, государство ориентировано на содействие полной занятости населения, в отношении незанятых лиц гарантируются обучение и получение пособия по безработице. На конституционном уровне установлен запрет на принудительный труд (Статья 41 Конституции) [4].

Важно заметить, что конституционные гарантии являются универсальными, и потому они применимы ко всем формам занятости (включая типичные и нетипичные), так как право на труд создаёт основу для самореализации личности.

Системный характер правового регулирования, обеспечивающий гарантии для традиционной формы занятости, прослеживается в нормах трудового законодательства Республики Беларусь, в котором закреплён базовый перечень прав работников: от индивидуальных прав – на труд, справедливую оплату, отдых и отпуска, государственное социальное страхование, страхование от несчастных случаев на производстве, уважение личного достоинства, участие в управлении организацией, защиту трудовых прав – до коллективных – право на объединение в профессиональные союзы и заключение коллективных договоров, тем самым закрепляя институциональное единство правового статуса работника (статья 11 ТК) [10].

Комплекс трудовых прав находит закрепление и в иных нормативных правовых актах Республики Беларусь: право на получение достоверной информации об условиях труда на рабочем месте, прохождение своевременного инструктажа, обеспечение средствами индивидуальной защиты, право на отказ от выполнения работ в случае возникновения угрозы жизни или здоровью [9]. Граждане имеют право на выбор работы, бесплатную консультацию, профориентацию, обучение по направлению органов по труду и занятости, а безработные – на пособие по безработице [7].

Таким образом, реализация права на труд в рамках традиционной модели занятости характеризуется набором базовых элементов, в которым относятся выполнение определенной трудовой функции на основе обеспечения работника трудовыми гарантиями: справедливое вознаграждение, рабочее время и время отдыха, охрана труда и обязательное социальное страхование. Следовательно, закрепленный государством

перечень прав работника носит неисчерпывающий характер, что свидетельствует о комплексном подходе к правовому регулированию отношений в сфере традиционной занятости.

Распространение нетипичных форм занятости в Республике Беларусь привело к трансформации классической модели формы организации труда. Стоит отметить, что развитие данных форм находит подтверждение в официальных статистических данных, согласно которым наблюдается переход рынка труда в сторону гибких форм занятости: в формате дистанционной работы на 2025 год было зафиксировано более 37 тыс. человек, что составляет 0,8% от общей численности занятого населения страны [2].

В белорусской юридической литературе нетипичные формы занятости значительно отличаются от традиционных. Маслякова В. В. Определяет нестандартную формы занятости как правоотношения, в основе которых работник выполняет работу не по бессрочному трудовому договору, при ином режиме рабочего времени, а также на удалённом рабочем месте вне места нахождения нанимателя [6].

Нами был проведён анализ положений Трудового Кодекса Республики Беларусь, закрепляющих нетипичные формы занятости. В результате исследования были выявлены особенности правового регулирования труда работников указанных форм, а также определены их специфические преимущества и недостатки.

Трудовой кодекс Республики Беларусь закрепляет отдельные нормы, регулирующие нетипичные формы занятости. К ним относятся дистанционная работа, надомный труд, совместительство, неполное рабочее время и гибкий режим рабочего времени.

Дистанционная работа регулируется главой 25^1 Трудового кодекса Республики Беларусь. На работников данной формы занятости распространяются общие нормы трудового законодательства о рабочем времени, времени отдыха, оплате труда и охране труда. Режим рабочего времени и времени отдыха может устанавливаться нанимателем либо определяться работником самостоятельно, если это предусмотрено трудовым договором или локальным правовым актом (ст. 307^4 ТК РБ) [10]. Однако использование информационно-коммуникационных платформ (электронной почты, мессенджеров, мобильной связи) создает риск постоянной доступности сотрудника. Это размывает границу между его рабочим и личным временем, к чему может привести излишнее выполнение обязанностей за пределами установленной нормы. По нашему мнению, дистанционная работа недостаточно защищает право работника на отдых. Трудовой Кодекс Республики Беларусь не закрепляет право работника не отвечать на рабочие звонки и сообщения в нерабочее время.

Следующая категория – надомный труд, согласно которому работнику гарантированы основные права: оплата труда, отпуск, социальное страхование, право на охрану труда, предоставление нанимателем безопасных условий труда (ст. 306 ТК РБ) [10]. Однако выполнение данной трудовой функции работником вне места нахождения нанимателя существенно затрудняет контроль за организацией рабочего места, проверки безопасности условий труда, а также учёт расходов работника. Следовательно, надомный труд сохраняет основные гарантии работника, но нуждается в совершенствовании контроля охраны труда.

Совместительство предоставляет работнику следующие гарантии: ограничение продолжительности рабочего времени половиной нормальной продолжительности (ч. 1 ст. 345 ТК РБ), оплата труда пропорционально отработанному времени либо в зависимости от конечных результатов (ст. 346 ТК РБ), а также предоставление трудового отпуска одновременно с отпуском по основному месту работы (ст. 347 ТК РБ) [10]. Несмотря на то, что совместительство создаёт основу для получения дополнительного дохода, данная форма занятости превышает допустимую продолжительность непрерывного труда, что приводит к существенному влиянию на психофизиологическую нагрузку работника. Поэтому совместительство сохраняет в отношении работника основные трудовые гарантии, но создаёт риски для ухудшения здоровья трудящихся.

Следующая нетипичная форма занятости – неполное рабочее время, закрепляет за работником гарантии в области оплаты труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 290 ТК РБ), а также сохраняет продолжительность трудового отпуска и иных трудовых прав (ст. 291 ТК РБ) [10]. Данная форма занятости расширяет доступ к рынку труда и позволяет эффективно совмещать профессиональную деятельность с повседневными обязанностями. Вместе с тем соразмерно уменьшается размер заработной платы и, как следствие, снижается объем отчислений на обязательное государственное социальное страхование. В контексте пенсионного обеспечения данная форма создаёт риски: если доход работника ниже минимальной заработной платы, то страховой стаж исчисляется с применением поправочного коэффициента, что пропорционально уменьшает его продолжительность [8]. Вследствие этого, данная форма занятости не всегда обеспечивает работникам достаточный доход и социальные гарантии в будущем.

В области формы гибкого режима рабочего времени работник имеет возможность самостоятельно определять время начала и окончания работы в пределах установленного учётного периода (ст. 118–130 ТК РБ) [10]. При этом сохраняются общие гарантии нормирования рабочего времени, отдыха и оплаты труда. Однако гибкость рассматриваемой формы деятельности создаёт риск скрытого выполнения сверхурочной работы в случае необеспечения нанимателем надлежащего контроля отработанного времени.

Отдельно стоит выделить такой вид нетипичной занятости, как платформенная. Рассматриваемая форма не имеет комплексного регулирования в Трудовом кодексе Республики Беларусь. Её определение сформировалось в белорусской доктрине. Так, по мнению О. В. Зайцевой, под платформенной формой занятости следует понимать вид занятости, который присущ платформенной экономике и характерезуется

использованием онлайн-платформ для взаимодействия исполнителей и заказчиков услуг. Учёная отмечает, что платформенная занятость базируется на трехсторонних отношениях, возникающих между платформенными занятыми, клиентом и цифровой платформой [3].

Рассматриваемая форма занятости имеет определённые риски. Как отмечают А. Л. Мазин и С. Г. Захарова, ключевая проблема заключается в неопределённости правового статуса работника, что зачастую выводит данную категорию лиц из-под действия норм трудового права, регулирующих нормирование труда и отдыха, а также стабильность дохода [5].

В сфере платформенной занятости были зафиксированы статистические данные на 2025 год, согласно которым около 24 тыс. человек (или 0,5% от общей численности занятых в экономике Республики Беларусь) использовали цифровые платформы для организации своей трудовой деятельности [2].

По нашему мнению, платформенная занятость предоставляет гражданам гибкую форму занятости, которая позволяет им получать доход за выполнение определённых заказов. Однако отсутствие у лиц гарантированных трудовых прав и обособленного правового статуса в законодательстве Республики Беларусь, может привести к нарушению их правовой защищенности.

Рассмотрев доктринальные подходы и нормы трудового законодательства Республики Беларусь, нами было отмечено: развитие нетипичных форм занятости требует установления дополнительных гарантий трудового законодательства, которые могли бы обеспечить баланс между гибкостью рынка труда и защитой права на труд. Несмотря на то, что нетипичные формы занятости гарантируют работникам базовый объем прав, они не обеспечивают полную правовую защищенность данных лиц.

По нашему мнению, при нетипичных формах занятости могут ограничиваться следующие гарантии права на труд: на отдых, на охрану труда, на справедливые условия и своевременное вознаграждение за труд, на социальное обеспечение, а также на стабильность занятости. В результате лица, выполняющие трудовые функции на основе нетипичных форм занятости могут быть лишены права на оплачиваемый отпуск, пособия по временной нетрудоспособности, стабильный доход, полноценную охрану труда и правовую защиту при прекращении деятельности. Таким образом, распространение нетипичных форм занятости требует не только их законодательного регулирования, но и установления дополнительных правовых гарантий.

Для совершенствования правового регулирования нетипичных форм занятости мы предлагаем дополнить частью 3 статью 11 Трудового кодекса Республики Беларусь следующего содержания:

«Трудовые права и гарантии, предусмотренные настоящей статьёй, предоставляются работникам независимо от формы занятости, если иное не установлено настоящим Кодексом».

Статья 11. Основные права работников

Работники имеют право на:

1. труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учётом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда;
2. защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право на забастовку;
3. участие в собраниях;
4. участие в управлении организацией;
5. гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование;
6. ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней, и отпуска продолжительностью не ниже установленной настоящим Кодексом;
7. государственное социальное страхование, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантии в случае инвалидности и потери работы;
8. невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства;
9. судебную и иную защиту трудовых прав.

Трудовые права и гарантии, предусмотренные настоящей статьёй, предоставляются работникам независимо от формы занятости, если иное не установлено настоящим Кодексом.

Предлагаемое дополнение направлено на законодательное закрепление равенства трудовых прав и гарантий работников независимо от условий и специфики выполнения ими трудовой функции. Мы считаем, что данный подход позволит исключить снижение уровня правовой и социальной защищенности работников, которые выполняют работу в рамках нетипичных правоотношений. Практическим результатом изменений станет обеспечение баланса между гибкостью рынка труда и защитой прав работников на справедливую оплату, отдых, безопасные условия труда, социальное страхование и судебную защиту. Следовательно, это исключит возможность необоснованного ограничения прав граждан со стороны нанимателей исключительно в силу особого режима или места выполнения работы.

Таким образом, проведённый анализ Трудового кодекса Республики Беларусь показал, что нетипичные формы занятости обеспечивают работникам лишь часть необходимых правовых гарантий, при этом наименее защищёнными остаются права на отдых, охрану труда, справедливое вознаграждение, социальное обеспечение и стабильность занятости. В связи с этим предлагаемое дополнение статьи 11 ТК, которое закрепляет предоставление трудовых прав независимо от формы занятости, позволит повысить уровень защиты работников при любой форме занятости. Введение данной нормы обеспечит баланс между гибкостью рынка труда и равной защитой прав работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лучникова А.Л., Лушников, А.М. Нетипичные трудовые договоры в начале XXI века / А.Л. Лучникова, А.М. Лушников // Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь: материалы Международной научно-практической конференции / Минск, 9–10 ноября 2007 г. – Мн.: 2008. – С. 271.
2. За каждой цифрой – человек. Председатель Белстата о кадрах, технологиях и будущем отрасли // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 2026. – 24 авг. – URL: pravo.by.
3. Зайцева, О. В. Платформенная занятость: сущность, тенденции развития и особенности оценки / О.В. Зайцева // Вестник Витебского государственного технологического университета. – 2024. – Т. 47. – №. 1. – С. 106.
4. Конституция Республики Беларусь, 1994 г. : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 февр. 2022 г. [Электронный ресурс] // Эталон-Online / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: https://etalonline.by/document/?regnum=v19402875.
5. Мазин, А. Л., Захарова, С. Г. Особенности и проблемы трудовых отношений в условиях платформенной занятости / А.Л. Мазин, С.Г. Захарова. – 2025. – С. 8–9.
6. Масловская, В.В. Рекомендации по применению гибких форм занятости / В.В. Масловская // КонсультантПлюс Беларусь / ООО «ЮрСпектр». Минск, 2015. – С. 85.
7. О занятости населения [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 11.10.2024 г., № 36-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=h10600125.
8. О пенсионном обеспечении [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 17 апр. 1992 г., № 1596-XII : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18 июля 2025 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2026. – Режим доступа: https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=V19201596.
9. Об охране труда [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З // ЭТАЛОН. Online [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://etalonline.by/document/?regnum=h10800356.
10. Трудовой кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Online / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2026. – Режим доступа: https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296.