

УДК 331.5:346.26:349.2

Н. Н. Морозова¹, кандидат экономических наук, доцент,
К. В. Пилецкий²

Государственное научное учреждение «Институт экономики Национальной академии наук Беларуси»,
ул. Сурганова, 1, корп. 2, 220072 Минск, Республика Беларусь,
¹morozova7373@mail.ru, ²pravo@economics.basnet.by

ДИСТАНЦИОННАЯ И ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В БЕЛАРУСИ: ДИСКУССИОННЫЙ АСПЕКТ И ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Исследуются правовые и экономические аспекты дистанционной и платформенной занятости в Республике Беларусь, дискуссионные вопросы правового статуса исполнителей, работающих через цифровые платформы. Обосновывается необходимость специального правового регулирования платформенной занятости в Республике Беларусь как инструмента обеспечения баланса интересов всех участников платформенной экономики. Авторы выделяют преимущества и слабые стороны платформенной занятости, сопровождая статистическими данными по Беларуси. Выявлены основные причины гендерного дисбаланса в отношении платформенной занятости. Сделан вывод о необходимости системной государственной политики, направленной на обеспечение социальных гарантий для занятых на цифровых платформах.

Ключевые слова: дистанционная занятость; платформенная занятость; рынок труда; цифровые платформы; трудовое законодательство.

Табл. 1. Библиогр.: 14 назв.

N. N. Morozova¹, PhD in Economics, Associate Professor,
K. V. Piletsky²

State Scientific Institution "Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Belarus",
1 Surganova Str., bldg. 2, 220072 Minsk, the Republic of Belarus, ¹morozova7373@mail.ru,
²pravo@economics.basnet.by

REMOTE AND PLATFORM EMPLOYMENT IN BELARUS: THE CONTROVERSIAL ASPECT AND FEATURES OF LEGAL REGULATION

This article examines the legal and economic aspects of remote and platform employment in the Republic of Belarus, as well as controversial issues of the legal status of providers working through digital platforms. It also substantiates the need for special legal regulation of platform employment in the Republic of Belarus as a tool for balancing the interests of all participants in the platform economy. The authors highlight the advantages and disadvantages of platform employment, citing statistical data for Belarus. The main causes of gender imbalances in platform employment are identified, and a conclusion is drawn regarding the need for a systemic state policy aimed at ensuring social guarantees for those employed on digital platforms.

Key words: remote employment; platform employment; labor market; digital platforms; labor legislation.

Table 1. Ref.: 14 titles.

Введение. Цифровая трансформация экономики, ускорившаяся в последнее десятилетие, привела к кардинальным изменениям в сфере труда. Традиционные модели занятости дополняются, а в ряде случаев замещаются новыми формами, среди которых особое место занимает дистанционная работа и платформенная занятость. Если первая получила законодательное закрепление в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК), то вторая находится на стадии осмысления и поиска оптимальных правовых форм регулирования.

Актуальность темы обусловлена несколькими факторами:

- стремительным ростом числа граждан, оказывающих услуги через цифровые платформы (агрегаторы такси, сервисы доставки, фриланс-биржи и др.);
- появлением новых социальных рисков, связанных с размыванием традиционных трудовых гарантий;

– необходимостью гармонизации белорусского законодательства с подходами, формируемыми в рамках ЕАЭС и СНГ.

К тому же цифровизация экономики привела к бурному развитию платформенной занятости, которая формирует новый сегмент рынка труда, требующий правового осмысления и регулирования. Объектом исследования выступают общественные отношения, складывающиеся в сфере дистанционной и платформенной занятости в Республике Беларусь. Предметом исследования являются нормы трудового и гражданского законодательства Беларуси, проекты модельных законов СНГ, а также подходы к регулированию новых форм занятости. Проблематика дистанционной и платформенной занятости в белорусской экономической и юридической науках находится на этапе активного осмысления. Вопросы платформенной занятости, как нового сегмента рынка труда, рассматриваются в контексте трансформации рынка труда Г. В. Еремичевой [1], В. Н. Бобковым [2], Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцевым [3], А. А. Карпенко [4], Н. Н. Морозовой [5], Е. В. Мотиной, К. Л. Томашевским, Е. В. Чичиной [6], А. А. Стец [7]. и др. Вместе с тем комплексных исследований, посвященных системному анализу правового регулирования платформенной занятости в Беларуси с учетом международного опыта и интеграционных процессов в рамках ЕАЭС и Союзного государства, недостаточно. Целью исследования является оценка современного состояния форм занятости с учетом процессов цифровизации в Беларуси и аспекты совершенствования нормативного правового регулирования для расширения экономических возможностей граждан на рынке труда.

Материалы и методы исследования. Материалами для исследования послужили научные публикации, данные Национального статистического комитета Республики Беларусь (далее — Белстат), Министерства экономики Республики Беларусь, информационно-правового портала *ilex.by*. В ходе исследования использовались общенаучные методы: анализ и синтез (для обработки статистических данных и научной литературы), системный подход (для изучения взаимосвязи форм занятости).

Результаты исследования и их обсуждение. Появлению новой формы занятости — дистанционной работы — послужил рост использования средств современных технологий и коммуникаций в организации труда, приток на рынок труда нового «цифрового» поколения рабочей силы. В Беларуси дистанционные работники до внесения дополнений в ТК именовались работниками-надомниками, форма труда которых регулировалась главой 25 ТК. С 28 января 2020 года вступил в силу Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 года № 219-З «Об изменении законов», которым ТК дополнен главой 25¹ «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу». Согласно ст. 307¹ ТК, дистанционной работой считается труд, который работник «выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий» [8]. На дистанционных работников распространяются общие нормы ТК (продолжительность рабочего и времени отдыха, предоставление отпусков) с предоставлением социально-трудовых гарантий. В отличие от работников-надомников (выполняют работу по месту своего жительства вне помещений нанимателя), дистанционный работник может выполнять работу с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в любом месте. Иными словами, дистанционная работа может иметь место в случаях, когда трудовая функция работника предполагает самостоятельность в выполнении работы и возможность передавать результаты своего труда посредством использования ИКТ, в том числе глобальной компьютерной сети Интернет.

С учетом правоприменительной практики правовое регулирование института дистанционной занятости получило свое развитие. Ч. 2 ст. 307¹ ТК установила, что дистанционная работа может быть: постоянной; временной (непрерывно на срок до 6 месяцев в календарном году); комбинированной, предполагающей чередование работы по месту нахождения нанимателя и дистанционно. Комбинированная работа может быть постоянной или

временной. При этом у работника по месту нахождения нанимателя должно быть свое рабочее место. Посещение места нахождения нанимателя (например, офиса) время от времени не будет являться комбинированной работой.

В целом развитие гибких режимов труда и дистанционных форм занятости находится в ведении Правительства Республики Беларусь и является одним из ключевых направлений, ориентированных на нужды нанимателей, подпрограммы 1 «Рынок труда» Государственной программы «Сбалансированный рынок труда» на 2026—2030 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 декабря 2025 года № 699.

Кроме того, в Беларуси ведется работа над проектом закона, комплексно регулирующего деятельность посреднических цифровых платформ [9], который призван установить основные положения правового регулирования отношений, связанных с появлением новой группы лиц — платформенных занятых, а также развитием платформ занятости, регламентировать порядок использования платформы занятости, регистрации платформенного занятого и заказчика, выплаты вознаграждения такому работнику, обеспечивая его социальные гарантии. В действующем законодательстве Республики Беларусь отсутствует легальное определение платформенной занятости, лишь отдельные нормативные правовые акты содержат упоминания такой формы трудовой деятельности. В частности, форма государственного статистического наблюдения 4-т (занятость) «Анкета по изучению занятости населения», утвержденная постановлением Белстата от 14 октября 2022 года № 96, включает раздел о платформенной занятости, как деятельности по использованию цифровой платформы, «в том числе посредством мобильного приложения для телефона, планшета, для выполнения каких-либо работ, оказания услуг за денежное вознаграждение».

Развитие гибкого формата включения работников в рынок труда с использованием цифровой платформы, которая выступает в качестве посредника между поставщиками услуг или исполнителями и их клиентами, рассматривается Правительством Республики Беларусь как одно из направлений совершенствования условий осуществления предпринимательской деятельности и содержится в Государственной программе «Устойчивое предпринимательство» на 2026—2030 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 20 декабря 2025 года № 739. Вместе с тем разрабатываемый проект закона должен предусматривать защиту прав всех участников платформенной занятости (работников, заказчиков услуг, операторов цифровых платформ) и коррелировать с нормами модельного закона СНГ «О платформенной занятости» [10]. Полагаем, принятие и реализация данного законодательного акта поможет выровнять существующие дисбалансы, повысить эффективность занятости и создать новые возможности для трудоустройства граждан Республики Беларусь.

Центральной дискуссией в сфере платформенной занятости является вопрос о правовом статусе исполнителя, оказывающего услуги через цифровую платформу. Традиционная дихотомия «работник — индивидуальный предприниматель» не охватывает всего многообразия возникающих отношений. С одной стороны, платформенные занятые обладают признаками независимости: они самостоятельно определяют режим работы, могут работать на нескольких платформах, несут риск неполучения заказа. С другой стороны, цифровые платформы осуществляют фактический контроль за деятельностью исполнителя через систему управления. Алгоритмы определяют распределение заказов, устанавливают правила их выполнения, формируют рейтинг исполнителя, который непосредственно влияет на уровень дохода.

Платформенная занятость порождает нетрадиционную трехстороннюю структуру отношений: исполнитель, потребитель (заказчик) и оператор цифровой платформы. Природа этих отношений остается дискуссионной вследствие того, является ли оператор платформы работодателем, информационным посредником, агентом или самостоятельным субъектом права. Закон Республики Беларусь от 10 ноября 2008 года № 455-З «Об информации, информатизации и защите информации» [11] определяет понятие информационного посредника, его

права и обязанности. Согласно ст. 39 указанного закона, информационный посредник обязан обеспечить предоставление информационных услуг обладателю и (или) пользователю информации, а распространять и (или) предоставлять информацию третьим лицам запрещено. Однако эта норма не учитывает специфику платформенной занятости, где оператор платформы не просто передает информацию, но и активно участвует в организации процесса оказания услуг (формирует рейтинги, устанавливает правила, осуществляет расчеты). Еще одним дискуссионным аспектом является вопрос о социальных гарантиях для платформенных занятых.

Платформенная занятость выступает важным направлением в развитии форм приложения труда, которая тесно связана с женским предпринимательством в Беларуси, причем эта связь имеет двойственный характер. С одной стороны, платформы открывают для женщин новые возможности для бизнеса, с другой — сама структура платформенной занятости остается преимущественно мужской. Несмотря на то, что в целом платформенная занятость в Беларуси представлена преимущественно мужчинами (63,4 %), в отдельных сегментах цифровых платформ ситуация противоположная, где женщины не только представлены, но и лидируют, — это цифровая торговля (маркетплейсы).

Эксперты Научно-исследовательского экономического института Министерства экономики Республики Беларусь считают, что платформенная занятость — это новый сегмент нестандартной занятости, который включает деятельность физических лиц (платформенных занятых) по выполнению работ или оказанию услуг с использованием цифровых платформ, которая может выступать в качестве основной или дополнительной работы, увеличивая вариативность режимов труда. К преимуществам платформенной занятости относятся: 1) гибкость организации труда (свобода выбора рабочего графика и объема работы); 2) возможность работать из дома с неограниченным кругом заказчиков; 3) сочетание основной и дополнительной работы (подработка); 4) минимальные административные барьеры для начала трудовой деятельности; 5) отсутствие субординации и иерархических отношений с руководством или работодателем; 6) создание условий для занятости уязвимых групп населения, испытывающих трудности с поиском работы (молодежь, многодетные женщины) [12]. В то же время отмечаются и недостатки такой формы занятости: 1) отсутствие социальных гарантий, характерных для стандартной трудовой занятости; 2) неустойчивый размер заработной платы под влиянием колебаний спроса и цен на рынке, сезонность; 3) отсутствие юридической защиты (уязвимость самозанятых перед недобросовестными работодателями и заказчиками).

Платформенная занятость, безусловно, может выступать формой дополнительного дохода для работающих за пределами местного рынка труда и создавать новые рабочие места. Белстат впервые подсчитал количество трудящихся на платформенной (сбор данных о платформенной занятости будет проводиться ежегодно начиная с 2026 года) и дистанционной занятости. Дистанционно в стране работают 37 тыс. человек (менее 1,0 % от числа занятых в экономике), где мужчины и женщины представлены в равной степени. Кроме того, Белстат провел подсчет людей, использующих цифровые платформы для заработка. В Республике Беларусь около 24 тыс. человек (0,5 % от числа занятых в экономике) использовали цифровые платформы для поиска клиентов и выполнения заказов, в основном жители города — 93,0 %. По уровню образования 46,0 % имеют высшее образование, 23,9 % — среднее специальное, 23,6 % профессионально-техническое образование 6,5 % — общее среднее (таблица 1). Платформенная занятость в Беларуси за 2025 год подходит в большей степени мужчинам. Аналогичная картина наблюдается и в России: в платформенной занятости также преобладают мужчины — 58,0 %; в дистанционной (удаленной) занятости, напротив, доминируют женщины — около 60,0 % [13].

Т а б л и ц а 1. — Сравнительный анализ статистических данных Беларуси за 2025 год

Показатель	Дистанционная занятость	Платформенная занятость
Гендерное распределение	50,6 % мужчин / 49,4 % женщин	63,4 % мужчин / 36,6 % женщин
Средний возраст	35,4 года	37,1 года
Образование	79,7 % — высшее	46,0 % — высшее
Основные сферы	Информация и связь (49,7 %), наука и техника (21,0 %), торговля (11,4 %)	Такси (31,6 %), продажа товаров (19,4 %), ИТ-услуги (17,9 %), доставка и бытовые услуги (14,3 %)

Примечание — Источник: собственная разработка на основе данных Белстата [14].

В ходе исследования выявлены причины гендерного дисбаланса в отношении того, что платформенная занятость больше подходит мужчинам, заключающиеся в следующем:

1) отраслевая структура, поскольку платформенная занятость в Беларуси на 31,6 % представлена услугами такси и на 14,3 % — доставкой и бытовыми услугами, а эти сферы традиционно требуют физической активности, нахождения на улице и за рулем;

2) характер труда предполагает в основном физический труд и рабочие профессии, где традиционно занято больше мужчин, в то время как женщины доминируют при удаленной работе, связанной с умственным трудом;

3) работа через платформы часто связана с ненормированным графиком, отсутствием социальных гарантий (пока не урегулирована законодательно) и необходимостью быстро реагировать на заказы, что может быть менее привлекательно для женщин, ищущих стабильность и баланс с семейными обязанностями.

Несмотря на текущее доминирование мужчин, легализация и развитие платформенной занятости могут сыграть важную роль именно для женщин, поскольку позволят данной категории лиц, находящихся в декретном отпуске, и многодетным мамам оставаться полноценными работниками, совмещая работу с семьей благодаря гибкому графику. В настоящее время платформенная занятость в большей степени подходит мужчинам в силу ее отраслевой специфики, но ее потенциал для расширения экономических возможностей женщин остается высоким и будет раскрываться по мере развития законодательства. Главной причиной, почему платформенная занятость привлекательна для женщин-предпринимательниц, является ее гибкость, ведь развитие цифровой экономики создает благоприятный климат для деловых возможностей женщин, позволяя им высвобождать время для занятости в семье.

Заключение. Дистанционная и платформенная занятость представляют собой новые формы организации труда, требующие оперативного правового регулирования. Если дистанционная работа в Беларуси получила законодательное закрепление, то платформенная занятость создает риски для всех участников отношений. Несмотря на относительно невысокий показатель (охватывает около 1,0 % занятых в экономике), проблема требует упреждающего регулирования. Дискуссионные аспекты регулирования платформенной занятости связаны с определением правового статуса исполнителя, характером трехсторонних отношений, объемом социальных гарантий, порядком налогообложения. Решение этих вопросов требует установления специального правового регулирования платформенной занятости в Республике Беларусь. Определение особых, отличающихся от общих, правил в сфере занятости населения обусловлено необходимостью правовой определенности, гармонизации законодательства в рамках интеграционных объединений, защиты социальных прав исполнителей, а также с учетом международного опыта. Участие Беларуси в подготовке модельного закона СНГ «О платформенной занятости» создает благоприятные условия для разработки национального законодательства с учетом лучших практик стран региона.

Важно, чтобы законодательство о платформенной занятости обеспечивало баланс между гибкостью, присущей данной форме занятости, и защитой прав исполнителей. Только такой подход позволит создать устойчивую и справедливую систему регулирования, отвечающую вызовам цифровой экономики.

Дистанционная занятость в Беларуси получила достаточно полное правовое оформление в рамках ТК, тогда как платформенная занятость остается в «серой» зоне, не имея легального определения и системного регулирования. Необходимо целенаправленное правовое воздействие государства на платформенную занятость, включая нормы, правила, контроль, прогнозирование и использование правовых средств, которое должно установить правовой статус исполнителя, характер трехсторонних отношений (исполнитель—платформа—потребитель), минимальные социальные гарантии и механизмы прозрачности алгоритмического управления. Такое специальное правовое регулирование платформенной занятости в Республике Беларусь, учитывая модельное законодательство СНГ, положения закона, упорядочивающего деятельность посреднических цифровых платформ в Беларуси, позволит не только устранить правовую неопределенность, но и создать условия для расширения экономических возможностей граждан, особенно женщин, которые сегодня недостаточно представлены в платформенной занятости из-за ее отраслевой структуры и отсутствия их социальной защиты.

Список цитируемых источников

1. Еремичева, Г. В. Платформенная занятость в перспективе единого цифрового пространства Союзного государства / Г. В. Еремичева // Актуальные вопросы развития системы социального партнерства в сфере труда в союзном государстве : материалы постоянно действующего семинара при Парламентском Собрании Союза Беларуси и России по вопросам строительства Союзного государства, Минск, 10—11 июля 2025 г. ; под ред. С. Г. Стрельченко. — М. : Секретариат Парламентского Собрания Союза Беларуси и России, 2025. — С. 99—105. — URL: <https://www.fnisc.ru/publ.html?id=14773&type=publ> (дата обращения: 14.03.2026).
2. Бобков, В. Н. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости / В. Н. Бобков, Е. А. Черных // Мир новой экономики. — 2020. — № 2. — С. 6—15.
3. Ванкевич, Е. В. Рынок труда Республики Беларусь: развитие в условиях современных вызовов / Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцева // Белорусский экономический журнал. — 2024. — № 3. — С. 80—94.
4. Карпенко, А. А. Платформенная занятость в России: содержание, динамика развития, совершенствование регулирования : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 5.2.3 / Карпенко Алексей Александрович ; Всерос. науч.-исслед. ин-т труда М-ва труда и соц. защиты Рос. Федерации. — М., 2025. — 26 с.
5. Морозова, Н. Н. Методические аспекты определения перспективных направлений на рынке труда через развитие платформенной занятости / Н. Н. Морозова // Научные труды Академии управления при Президенте Республики Беларусь. — Мн., 2023. — Вып. 25. — С. 71—92.
6. Мотина, Е. В. Правовое регулирование нетипичных форм занятости в условиях цифровизации и региональной интеграции : монография / Е. В. Мотина, К. Л. Томашевский, Е. В. Чичина. — Мн. : Амалфея, 2024. — 243 с.
7. Стец, А. А. Платформенная занятость как элемент развития рынка труда / А. А. Стец, И. К. Пшеничный, Г. А. Скворчевский // Проблемы управления хозяйствующими субъектами в информационном обществе : сб. ст. 14-го Междунар. науч.-практ. интернет-семинара. — Мн. : МИТСО, 2025. — С. 157—160.
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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 9 дек. 2025 г. № 110-3 // iLex : информ. правовая система (дата обращения: 25.03.2026).
9. В Беларуси разрабатывают аналог российского закона о платформенной экономике // Экономическая Газета. — URL: <https://neg.by/novosti/otkrytj/v-belarusi-razrabatyvayut-analog-rossiyskogo-zakona-o-platfornennoy-ekonomike/> (дата обращения: 25.03.2026).
10. Модельный закон «О платформенной занятости» учтут при развитии общего рынка труда СНГ // Всеобщая конфедерация профсоюзов. — URL: https://gctu-cgs.org/news/novosti_rynka_truda_sng_i_eaes/modelnyy-zakon-o-platfornennoy-zanyatosti-uchtut-pri-razviti-i-obshchego-rynka-truda-sng-/ (дата обращения: 24.03.2026).
11. Об информации, информатизации и защите информации : Закон Респ. Беларусь от 10 нояб. 2008 г. № 455-З : в ред. от 10 окт. 2022 г. № 209-3 // iLex : информ. правовая система (дата обращения: 25.03.2026).
12. В чем преимущества и недостатки платформенной занятости // Бизнес-инфо. — URL: <https://bii.by/news/dajdzhest-vazhnykh-novostej-dlya-biznesa-belarusi-721170?a=a1&dateFrom=20.08.2025&page=8> (дата обращения: 14.03.2026).

13. Экономисты ВШЭ описали портрет российского удаленщика и платформенного сотрудника // Сетевое издание Ведомости. — URL: https://www.vedomosti.ru/press_releases/2025/02/11/ekonomisti-vshe-opisali-portret-rossiiskogo-udalenschika-i-platformennogo-sotrudnika (дата обращения: 12.03.2026).

14. Нестандартная занятость в Республике Беларусь/ Инфографика //Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — URL: https://www.belstat.gov.by/o-belstate_2/novosti-i-meropriyatiya/novosti/ https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/oficial_statistika/2025/nestandart_zaniatost-2025.pdf (дата обращения: 11.03.2026).

Поступила в редакцию 17.05.2025.

Репозиторий БарГУ