

**ПРАВА**  
*LAW*

УДК 349.2  
<https://doi.org/10.29235/2524-2369-2022-67-4-412-421>

Поступила в редакцию 08.07.2022  
Received 08.07.2022

**К. Л. Томашевский**

*Международный университет «МИТСО», Минск, Беларусь*

**ИСТОРИЧЕСКИЙ ГЕНЕЗИС ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В БЕЛАРУСИ**

**Аннотация.** Основываясь на общенаучных, конкретно-историческом и сравнительно-правовом методах, автор рассматривает генезис нетипичных форм занятости (включая труд квартирников, т. е. надомников, трудовых договоров с артелями, найм с помощью посредников и организационного набора в СССР, а также современные формы, такие, как дистанционная работа). Системно проанализированы нетипичные формы занятости по советскому трудовому законодательству (РСФСР, БССР, СССР) и законодательству о труде Республики Беларусь. В частности, проведено сравнение Кодексов законов о труде РСФСР 1918 г., 1922 г., Кодекса о труде БССР 1929 г., Кодекса законов о труде БССР 1972 г., Трудового кодекса Республики Беларусь в части регламентации видов трудовых договоров и нетипичных форм привлечения к труду. Выявлена преемственность в регулировании надомного труда, трудовых договоров с временными и сезонными работниками в советском и современном законодательстве, а также отмечаются элементы заимствования новых форм нетипичной занятости из зарубежного трудового законодательства. Обращается внимание на отсутствие в Республике Беларусь правового регулирования некоторых современных форм нетипичной занятости, таких, как заемный труд, работа по вызову (в том числе контракты «ноль часов») и платформенная занятость.

**Ключевые слова:** законодательство, нетипичные формы занятости, работник, наниматель, трудовые отношения, надомный труд, временные и сезонные работники, заемный труд, дистанционная работа

**Для цитирования:** Томашевский, К. Л. Исторический генезис правового регулирования нетипичных форм занятости в Беларуси / К. Л. Томашевский // Вес. Нац. акад. навук Беларусі. Сер. гуманітар. навук. – 2022. – Т. 67, № 4. – С. 412–421. <https://doi.org/10.29235/2524-2369-2022-67-4-412-421>

**Kirill L. Tomashevski**

*International University “MITSO”, Minsk, Belarus*

**HISTORICAL GENESIS OF LEGAL REGULATION OF ATYPICAL FORMS  
OF EMPLOYMENT IN BELARUS**

**Abstract.** Based on general scientific, concrete historical and comparative legal methods, the author analyzes the genesis of atypical forms of employment (starting from the work of tenants, labor contracts with artels, hiring with the help of intermediaries and organizational recruitment in the USSR, ending with modern forms such as remote work). The article systematically analyzes atypical forms of employment under the Soviet labor legislation (RSFSR, BSSR, USSR) and labor legislation of the Republic of Belarus. In particular, the comparison of the Labor Codes of the RSFSR of 1918, 1922, the Labor Code of the BSSR of 1929, the Labor Code of the BSSR of 1972, the Labor Code of the Republic of Belarus regarding the regulation of types of labor contracts and atypical forms of employment is carried out. Continuity in the regulation of home work, employment contracts with temporary and seasonal workers in modern and former Soviet legislation, as well as elements of borrowing new forms of atypical employment from foreign labor legislation are revealed. Attention is drawn to the absence in the Republic of Belarus of legal regulation of some modern forms of atypical employment such as temporary agency work, on-call work (including zero-hour contracts) and platform employment.

**Keywords:** legislation, atypical forms of employment, employee, employer, labor relations, home work, temporary and seasonal workers, temporary agency work, remote work

**For citation:** Tomashevski K. L. Historical genesis of legal regulation of atypical forms of employment in Belarus. *Vestsi Natsyynal'най akademii navuk Belarusi. Seryia humanitarnykh navuk = Proceedings of the National Academy of Sciences of Belarus. Humanitarian Series*, 2022, vol. 67, no. 4, pp. 412–421 (in Russian). <https://doi.org/10.29235/2524-2369-2022-67-4-412-421>

**Введение.** Актуальность темы нетипичных форм занятости объясняется их широкой востребованностью на рынке труда. Так, согласно разделу 5.2 «Содействие эффективной занятости» главы 5 «Улучшение качества жизни населения» Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 29.07.2021 г. № 292, в Беларуси планируется расширить практику использования гибких (нестандартных) форм занятости населения в целях внедрения перспективных и востребованных на рынке труда форматов работы. Эта амбициозная государственная задача требует серьезной теоретической проработки понятия нетипичных форм занятости, а также учета прошлого исторического генезиса этих форм, закономерностей и современных тенденций их использования как в Беларуси, так и за рубежом.

Мы не будем касаться периода древних белорусско-литовских княжеств, Великого Княжества Литовского и Речи Посполитой, поскольку нормы о наемном труде, которые в это время уже существовали, имели разрозненный характер, не были ориентированы на совместный (кооперированный) наемный труд. До 1861 г. в Российской империи, куда входили и белорусские земли, господствовало крепостное право, а наемные отношения на фабриках и заводах были фрагментарно урегулированы Положением об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на них по найму, принятым по проекту московского генерал-губернатора князя Голицина [1, с. 137–140], который имел на практике ограниченное применение.

В связи с вышеуказанным основное внимание будет сконцентрировано на трех исторических периодах: 1) дореволюционном пореформенном периоде (1880-е гг. – начало XX в.); 2) советском периоде (1917–1990 гг.); 3) периоде независимости Республики Беларусь (1991 г. – по настоящее время) применительно к правовому регулированию трудовых отношений на территории Беларуси (с акцентом на анализе правового регулирования нетипичных форм занятости).

**Регламентация отношений в сфере наемного труда в фабричном законодательстве Российской империи.** Как верно отметил Я. А. Конторович, к началу XX в. «из всех отделов наших архаических гражданских законов отдел о личном найме, как известно, наименее совершенен и наименее удовлетворяет как требованиям научной систематизации, так и, в особенности, практическим потребностям современной экономической жизни» [2, с. 1]. Помимо части 1 тома X Свода Законов гражданские отношения по договору личного найма регулировались в Российской империи множеством других законов и положений, входящих в так называемое фабричное законодательство. Кроме того, в силу ряда общественно-политических обстоятельств особое регулирование личного найма сохранялось в Царстве Польском и Прибалтийских губерниях.

К 1900 г. из всего массива разрозненных норм гражданского законодательства Российской империи выделялись как общие положения о личном найме, так и специальные правила, в которых отражалась дифференциация правового регулирования труда, к примеру, на сельских работах, а также цеховых мастеров, подмастерьев и учеников, наем приказчиков, рабочих на частных горных заводах и промыслах, на золотых и платиновых промыслах, сахалинской каменноугольной копи, казенных горных заводах и т. д. [2]. По существу, уже в этот исторический период проявился принцип единства и дифференциации правового регулирования труда в зарождающейся отрасли трудового права, которая окончательно обособилась от гражданского права в Беларуси и России уже после Февральской и Октябрьской революций 1917 г.

Исторической предпосылкой советского трудового законодательства является фабрично-заводское законодательство Российской империи 1880–1890-х гг., которое распространялось и на губернии Северо-Западного края, которые после революционных событий 1917 г. и формирования советских органов государственной власти составили «ядро» БССР. Следует обратить внимание на то, что акты фабричного законодательства Российской империи (их обзор приведен в работах М. И. Туган-Барановского [1], В. П. Литвинова-Фалинского [3], А. Н. Быкова [4], Г. В. Балицкого [5] и др.) обусловили формирование институтов охраны труда, рабочего времени, времени отдыха, надзора за соблюдением этого законодательства, но не содержали полного регулирования ни «классических» трудовых отношений, ни тем более норм, регулирующих нетипичные формы занятости.

В Царстве Польском, куда входила и часть современных белорусских земель, действовали особые законы о найме слуг и рабочих, основанные на Гражданском кодексе Наполеона 1804 г. В частности, этими законами регулировался труд слуг, обязывающихся к обыкновенным домашним работам. Причем понятие «слуги» трактовалось гораздо шире. Помимо современных домашних работников к ним относились швейцары, дворники, кучеры, прислужники, конюхи, камердинеры, лакеи, комнатная прислуга, полотеры, повара, кухарки, кухонная челядь, гардеробщицы, горничные, кормильцы и многие другие [2, с. 179]. Особые правила были установлены относительно труда поденщиков, лонлакеев, деревенской челяди (срок службы последней, как правило, составлял один год), выробников [2, с. 194–199].

Важное систематизирующее значение для фабричного, а позже и трудового законодательства России и Беларуси имел Устав о промышленном труде 1913 г. (далее – УПТ) [6].

Российский ученый И. Я. Киселёв в этой связи писал: «Устав представляет собой специализированный инкорпорационный акт, в котором составляющие его законы подверглись определенной, самой минимальной обработке и редактированию» [7, с. 10]. Тот же автор не без основания отмечал, что «УПТ подготовил почву для кодификации трудового права в России после октября 1917 г.» [7, с. 12].

Иного взгляда придерживается С. А. Соболев, считая УПТ первым кодифицированным актом о труде в России [8, с. 109]. И. О. Снигирева также не разделяет точку зрения И. Я. Киселева, она полагает, что УПТ – «акт более высокого уровня систематизации, близкий к кодификации» [9, с. 275]. Е. Б. Хохлов, напротив, убежден, что УПТ «не был результатом кодификации, ибо систематизация трудового законодательства осуществлялась в административном порядке и, соответственно, без изменения содержания действующих норм о труде», но его принятие «может рассматриваться в качестве первого шага на пути создания общего кодифицированного акта о труде по найму» [10, с. 178].

Здесь следует пояснить, что нормы, регулировавшие отношения наемного труда и содержащиеся в различных актах законодательства, были собраны и объединены в УПТ, который вошел в новое издание части второй тома XI Свода законов Российской империи 1832 г. Следовательно, УПТ можно считать первой попыткой провести систематизацию трудового законодательства на рубеже XIX – XX вв. Полагаем, что в соответствии с законодательной техникой в современном понимании УПТ представлял собой пример систематизации трудового законодательства, сочетающий в себе признаки консолидации и кодификации.

Согласимся с мнением И. Я. Киселева [7, с. 12] и Е. Б. Хохлова [10], что отдельные положения УПТ были в последующем в той или иной степени учтены при кодификациях советского трудового законодательства (в 1918, 1920-х и 1970-х гг.), а некоторые сохранились и сегодня. К примеру, согласно статье 106 УПТ, прогулом в отличие от несвоевременной явки на работу или самовольной отлучки с работы считалась неявка на работу в течение не менее половины рабочего дня. Если учесть, что в настоящее время в статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации прогулом считается отсутствие на работе не менее 4 часов (при распространенной практике 8-часового рабочего дня с 5-дневной рабочей неделей), то определение прогула из статьи 106 УПТ сохранилось в России и сегодня. Для сравнения: в абзаце 2 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь это правило ужесточено (прогулом считается отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин).

Правда, в УПТ, несмотря на его большой объем (597 статей), превышающий средний объем современных трудовых кодексов (если ориентироваться на страны ЕАЭС), не были отдельно урегулированы нетипичные формы занятости (на тот период одни такие формы не вызывали потребности в особом правовом регулировании, а другие еще и не возникли). В УПТ регулировались именно трудовые отношения (наемный труд), причем на крупных промышленных предприятиях (фабриках, заводах). Вместе с тем в УПТ присутствовала дифференциация правового регулирования труда, к примеру, на горных и горнозаводских предприятиях, частных золотых и платиновых промыслах, в найме ссыльно-поселенцев для работы на сибирских золотых промыслах, найме для работы на сахалинских каменно-угольных копях, а также на казенных горных заводах [6, с. 70–148]. Оговоримся, что труд сельскохозяйственных рабочих регулировался не УПТ,

а отдельным Положением о найме на сельские работы, принятым в 1886 г., включенным во вторую часть тома XII Свода законов Российской империи.

**Генезис нетипичных форм занятости в советском трудовом законодательстве.** Первым кодифицированным актом советского трудового законодательства стал Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. (далее – КЗоТ 1918 г.), утвержденный Всероссийским Центральным Исполнительным Комитетом (далее – ВЦИК) 04.11.1918 г. [11]. Данный кодекс применялся и на территории белорусских губерний, входящих в то время в состав РСФСР на правах автономной области.

Кратко охарактеризуем КЗоТ 1918 г. – один из первых в мире кодифицированных законов о труде. В данном кодексе можно выделить как позитивные, так и негативные стороны. Причем последние во многом были обусловлены той военно-политической обстановкой, при которой он принимался: период военного коммунизма, окончание Первой мировой войны и начало гражданской войны в России.

Главной особенностью КЗоТ 1918 г. стало повсеместное использование трудовой повинности для привлечения рабочей силы вместо договора трудового найма (статья 1). Как писали о нем К. М. Варшавский, И. С. Войтинский и другие ученые-юристы, основой трудовых отношений в этот период становится вместо договора трудовая повинность. Привлечение трудящихся к работе осуществлялось через отделы распределения рабочей силы. Данный кодекс также регулировал порядок предоставления труда, предварительное испытание, увольнения трудящихся, включал разделы, посвященные вознаграждению за труд, рабочему времени и охране труда. В то же время он не закреплял нормы, посвященные нетипичным формам занятости.

Упоминая период 1918–1921 гг., А. С. Пашков отмечал: «в условиях гражданской войны и иностранной интервенции трудовая повинность становится всеобщей формой участия в общественном труде» [12, с. 67]. Наряду с трудовой повинностью законодательство того времени предусматривало проведение трудовой мобилизации как «организационно-правовой формы осуществления трудовой повинности, применяемой в массовом масштабе» [12, с. 69].

На смену политике военного коммунизма пришла новая экономическая политика. Таким образом, возникла необходимость в новой кодификации трудового законодательства. В результате был принят КЗоТ РСФСР от 30.10.1922 г. (далее – КЗоТ 1922 г.) [13], действие которого официально распространялось на территорию БССР (точнее – на ее восточную часть, поскольку Западная Беларусь в соответствии с Рижским мирным договором 1921 г. вошла в состав Польши и находилась там до 1939 г.).

Нестандартным или атипичным можно считать трудовой договор с артелью, допускаемый согласно КЗоТ 1922 г. В соответствии со статьей 33 этого кодекса «при заключении договора с артелью для нанимателя возникают по отношению к каждому лицу, входящему в состав артели и выполняющему у нанимателя обусловленную работу, те же обязанности и права, как если бы он заключил договор с ним лично» [13]. Из толкования этой нормы И. С. Войтинский делает вывод о том, что «наем артели порождает параллельные правоотношения: во-первых, правоотношение между нанимателем и артелью и, во-вторых, непосредственные правоотношения между нанимателем и отдельными членами артели, работающими у нанимателя» [14, с. 184]. Кроме того, особенность в положении члена артели заключается в том, что согласно части 2 статьи 35 КЗоТ 1922 г. «артель, нанявшаяся по трудовому договору, может, если противное в нем не обусловлено, сама распределять работу между своими членами и заменять одних членов другими» [13].

П. Д. Каминская, имея в виду работу известного немецкого ученого Г. Зинцгеймера, отмечала, что квартирники (в соответствии с современной терминологией – надомники), «т. е. лица, работающие вне данного предприятия, но исключительно для данного предприятия, поскольку они осуществляют несамостоятельный труд, являются стороной в трудовом договоре. Их положение как лиц несамостоятельного труда не изменяется от того, что ими используется свой материал или используется труд членов своей семьи» [15, с. 101]. Напомним, что еще ранее, чем в СССР, в начале XX в. сформировались специальные нормы о труде работников-квартирников (т. е. надомников) в Англии (1907–1913 гг.), Австрии (1918 г.), Норвегии (1918 и 1923 гг.) и ряде других стран [15, с. 118–119].

В. М. Догадов обратил внимание на то, что «как в буржуазных государствах, так и у нас наблюдаются случаи заключения трудовых договоров с так называемыми посредниками, т. е. лицами, которые вербуют рабочую силу для какого-либо предприятия (учреждения). Посредник заключает трудовой договор от своего имени, но работа выполняется нанятыми им лицами не для него, а для того предприятия (учреждения), в интересах которого посредник действует. Практикуется такой способ вербовки рабочей силы чаще всего при раздаче работ квартирникам» [16, с. 55]. В указанной форме найма с участием посредника, которая была известна уже в 1920-е гг., просматриваются определенные признаки такой нетипичной формы занятости, как заемный труд, поскольку между нанимателем и работником, пусть и временно, появляется фигура посредника. Этот субъект к концу XX в. получил на международном уровне наименование частного агентства занятости (конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» 1997 г.).

В отличие от КЗоТ РСФСР 1918 г., для которого был характерен принудительный порядок привлечения к труду, в КЗоТ РСФСР 1922 г. находит широкое отражение принцип договорной свободы, на что обращали внимание в тот период К. М. Варшавский [17, с. 9–14] и другие ученые.

По мнению Н. Г. Александрова, «утверждение в КЗоТ договорного принципа социалистического труда рабочих и служащих явилось одним из выражений перехода страны от периода иностранной военной интервенции и гражданской войны к мирному хозяйственному строительству» [12, с. 20–21].

Как отмечали В. М. Блинов и В. И. Семенов, распространение КЗоТ РСФСР 1922 г. другими советскими республиками (в том числе БССР) на своих территориях заложило, по существу, фундамент или основу для создания общесоюзного законодательства о труде и, в частности, Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик 1970 г. [12, с. 16, 194].

Примечания 2 и 3 к статье 1 КЗоТ РСФСР 1922 г. предусматривали особый порядок правового регулирования труда на сезонных и временных работах. Условия труда на сезонных работах были урегулированы постановлением ЦИК и СНК СССР от 04.06.1926 г., на временных работах – постановлением ЦИК и СНК СССР от 14.01.1927 г. В соответствии с принятой в то время законодательной практикой позже эти два постановления были включены в КЗоТ РСФСР, а затем и в КоТ БССР в качестве приложения 1. Как писал Е. А. Субботин, «главная особенность сезонных работ заключается в их зависимости от природных и климатических условий», а временные работы заведомо ограничены во времени и применительно к конкретному исполнителю не могут длиться свыше двух месяцев, а в случае замещения временно отсутствующего работника – свыше четырех месяцев [12, с. 186–187]. Удивительно, но эти нормы прошли проверку временем – просуществовали свыше 95 лет (весь советский период) и нашли аналогичное закрепление в статьях 292 и 299 Трудового кодекса Республики Беларусь 1999 г., в чем усматривается их преемственность в нормах трудового права.

Таким образом, КЗоТ 1922 г. уже предусматривал нормы, регламентирующие отдельные формы нетипичной занятости, в частности, такие, как трудовой договор с артелью, наем рабочей силы при помощи посредников (в том числе для трудоустройства квартирников), а в 1926 и 1927 гг. – на уровне постановлений ЦИК и СНК СССР были урегулированы также особенности найма сезонных и временных работников.

Постановлением ЦИК и СНК БССР от 27.07.1929 г. был принят Кодекс о труде БССР [18]. Хотя основу этого кодекса составляют нормы КЗоТ РСФСР 1922 г., есть веские основания утверждать, что Кодекс о труде БССР 1929 г. (далее – КоТ) является первым собственным трудовым кодексом Беларуси. Одним из первых выделение КоТ 1929 г. в качестве самостоятельного (нового) кодекса предложил и обосновал Л. Я. Островский [19, с. 409].

Анализ КоТ показывает, что в нем еще детальнее, чем в КЗоТ 1922 г. были урегулированы некоторые виды трудовых договоров и условия труда отдельных категорий работников, которые могут быть рассмотрены как нетипичные формы занятости или нестандартные трудовые отношения:

во-первых, труд граждан БССР, в порядке привлечения к трудовой повинности, урегулированный специальными нормами статей 11 и 12 КоТ (напомним, что с 1922 г. трудовая повинность

в СССР стала исключением из общего правила о свободе трудового договора в сравнении с прежним КЗоТ 1918 г., где она выступала основной, т. е. стандартной формой занятости);

во-вторых, допустимость заключения трудового договора на определенный срок и на время выполнения какой-либо работы (статья 29 КоТ);

в-третьих, допустимость заключения трудового договора с артелью, причем в этом случае оформлялась одна расчетная книжка (статья 30 КоТ);

в-четвертых, труд временных и сезонных работников (приложение 1 к КоТ) [18].

После окончания Великой Отечественной войны в СССР возникла такая нетипичная форма занятости, как организационный набор (далее – оргнабор). Трудовые договоры в порядке оргнабора рабочих обеспечивали «комплектование рабочими кадрами важнейших народнохозяйственных объектов, расположенных в районах страны с недостатком трудовых ресурсов» (в первую очередь в районах Крайнего Севера, Сибири и Дальнего Востока). В соответствии с постановлением Совета Министров СССР «О порядке проведения организованного набора рабочих» от 21.05.1947 г. работа по оргнабору проводилась Министерством трудовых резервов СССР на основе специальных планов. Порядок оргнабора предусматривал заключение трудовых договоров между рабочими и предприятиями на срок от одного до трех лет. Вербуемым рабочим государство обеспечивало переезд на новое место жительства и материальную помощь в социально-бытовом устройстве на новом месте. Помимо льгот, изложенных в вышеуказанном постановлении, людям обещалась значительная по тем временам заработная плата – от 1000 до 2000 рублей [20]. Максимальный трехлетний срок заключения трудовых договоров в порядке оргнабора рабочей силы сохранялся и в более позднем законодательстве СССР (Инструкция о проведении оргнабора рабочих от 05.04.1968 г. и в актах 1980-х гг.).

Кратко коснемся регламентации видов трудовых договоров и нетипичных форм занятости в период 1970 – 1980-х гг., т. е. после общесоюзной кодификации трудового законодательства 1970 г. В КЗоТ БССР 1972 г. срок трудового договора регулировался статьей 17, согласно которой трудовые договоры заключались: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более трех лет; 3) на время выполнения определенной работы [21]. Как видим, количество видов трудовых договоров по сроку ограничивалось всего тремя видами. При этом на подзаконном уровне (вне рамок КЗоТ) оставалось регулирование труда временных и сезонных работников, а также работников-надомников.

В. А. Глозман, основываясь на судебной практике Верховного Суда СССР, отмечал, что «заключение договора на определенный срок для выполнения постоянной по своему характеру работы допустимо (в случаях, прямо не предусмотренных законодательством), лишь когда инициатива заключения срочного трудового договора исходит от работника [22, с. 23].

Согласно статье 253 КЗоТ БССР 1972 г., законодательством СССР и в определенных им пределах законодательством БССР могли устанавливаться особые условия труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах, временных рабочих и служащих, а также некоторых других [21]. В развитие этой нормы были приняты Указы Президиума Верховного Совета СССР от 24.09.1974 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах» и «Об условиях труда временных рабочих и служащих». Анализ этих подзаконных актов дан в комментариях [22, с. 390–391]. Обратим внимание на то, что эти два акта законодательства СССР действовали вплоть до 01.01.2000 г. и учтены при подготовке Трудового кодекса Республики Беларусь.

В законодательстве СССР 1980-х гг. сохранилась и такая нетипичная форма занятости, как ранее упоминавшийся оргнабор рабочих. Регулирование оргнабора в СССР осуществлялось рядом подзаконных нормативных правовых актов, принятых в 1984 и 1985 гг. Трудовые договоры по оргнабору о постоянной работе на предприятиях и в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к этим районам, заключались по-прежнему на три года, а на предприятиях, находящихся в других местностях, – на два года [22, с. 54–55].

**Анализ законодательной регламентации нетипичных форм занятости в Беларуси в период независимости.** В связи с обретением политической независимости после распада СССР, процессами демократизации политической системы общества и постепенным переходом к эконо-

мике рыночного типа в Беларуси в процессе формирования национального трудового законодательства возник вопрос о целесообразности правового урегулирования нетипичных форм занятости.

На первом этапе обновления трудового законодательства (1991–1994 гг.) в отношении института занятости был принят Закон от 30.05.1991 г. «О занятости населения Республики Беларусь». При этом этот Закон, легально определив понятие «занятость», не различал типичную и нетипичную занятость, не регламентировал нетипичные формы занятости.

Законом Республики Беларусь от 15.12.1992 г. были внесены существенные изменения и дополнения в КЗоТ БССР 1972 г., которыми кодекс, по существу, излагался в новой редакции. Данным законом в КЗоТ была введена статья 256, посвященная контрактам и устанавливающая общие правила их заключения, перечневый способ сферы применения и некоторые другие правила. Неслучайно именно с этим законом связывается второй этап в развитии законодательства о контрактах [24, с. 8].

Контрактная система найма была первой нетипичной формой занятости, которая была введена в законодательство Беларуси вскоре после распада СССР в начале 1990-х гг.

О нетипичности контрактной системы найма на начальном и втором этапах ее развития (т. е. до 1999 г.) свидетельствуют следующие обстоятельства:

контракты заключались только в случаях, прямо предусмотренных законодательством (т. е. по общему правилу при постоянном характере работы с работником предполагалось заключение трудового договора на неопределенный срок);

заключение контрактов связывалось с ухудшением правового положения работников, за что предусматривалась выплата ему минимальной компенсации;

контракты предусматривали дополнительные меры стимулирования труда в целях создания материальной заинтересованности работников в их заключении;

контракт в Беларуси (в отличие от России) носил исключительно срочный характер, по истечении срока которого он мог быть прекращен как работником, так и нанимателем, причем причина его непродления могла ничем не мотивироваться любой из сторон.

С 1999 г. после принятия Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) [25] и за более чем 20-летний период его применения контракты существенно потеснили трудовые договоры с неопределенным сроком. В настоящее время из нетипичной формы занятости контракты «превратились» в типичную договорную конструкцию оформления трудовых отношений в Беларуси.

Более интенсивно нормы о нетипичных формах занятости стали появляться в ходе кодификаций трудового законодательства – принятия Трудового кодекса Республики Беларусь от 26.07.1999 г. [26]. К достоинствам первоначальной редакции Трудового кодекса в части регламентации срочных трудовых договоров и нетипичных форм занятости можно отнести следующие:

1) норма части 2 статьи 17 Трудового кодекса о том, что срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (отметим, что пункт 1 Декрета № 29, подписанного Президентом в один день с Трудовым кодексом, входил в коллизию с этой прогрессивной нормой около 20 лет, а многочисленные исключения из нее, предусмотренные теперь частями 3 и 4 статьи 17, а также главы 18<sup>1</sup> Трудового кодекса по сути нивелировали ее положительный эффект);

2) в статье 17 Трудового кодекса по сравнению с КЗоТ 1972 г. были расширены случаи заключения срочных трудовых договоров (с трех до пяти), но их было гораздо меньше в первоначальной редакции Трудового кодекса (более чем в два раза) в сравнении с действующей редакцией этой статьи (с учетом изменений и дополнений, внесенных в Трудовой кодекс Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 г. № 219-3);

3) в главах 23 и 24 Трудового кодекса были кодифицированы специальные нормы об особенностях труда временных и сезонных работников, а в главах 24 и 25 – об особенностях труда работников-надомников и домашних работников.

Что же касается такой нетипичной формы занятости, как дистанционный труд, то в этом вопросе Беларусь примерно на 6–7 лет отстала от двух государств – членов ЕАЭС. В 2012 г. в Трудовом кодексе Казахстана впервые был урегулирован дистанционный труд. Спустя год Федеральным законом от 05.04.2013 г. № 60-ФЗ он был урегулирован в главе 49.1 Трудового кодекса России. И только с принятием Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 г. № 219-З особенности дистанционной работы были урегулированы в главе 25<sup>1</sup> Трудового кодекса Беларуси [27, с. 227–242]. Дальнейшее развитие специальные нормы трудового права о дистанционной работе в условиях пандемии COVID-19 получили в законодательстве России в конце 2020 г. и в Казахстане в середине 2021 г. В Беларуси подобные изменения в главе 25<sup>1</sup> Трудового кодекса находятся в стадии разработки [28].

**Заключение.** Проведенное исследование генезиса правового регулирования нетипичных форм занятости в Беларуси позволило сформулировать следующие основные теоретические выводы.

Фабричное законодательство, сформировавшееся в Российской империи в дореволюционный период с 1880-х гг. до 1913 г., хотя и предусматривало дифференциацию правового регулирования наемного труда в отношении женщин, детей, некоторых других категорий работников, но еще не регламентировало нетипичные формы занятости.

Идея всеобщей обязательной занятости, провозглашенная в Советской России после Октябрьской революции 1917 г., привела к всеобщей трудовой повинности, которая оправдывалась политикой военного коммунизма, условиями гражданской войны, иностранной интервенции. Только с провозглашением НЭП и принятием КЗоТ 1922 г. в РСФСР и БССР был осуществлен переход от трудовой повинности к договорным началам в регулировании трудовых отношений.

КЗоТ РСФСР 1922 г. уже предусматривал нормы, регламентирующие отдельные формы нетипичной занятости, в частности такие, как трудовой договор с артелью, наем рабочей силы при помощи посредников, а в 1926 и 1927 гг. на уровне постановлений ЦИК и СНК СССР были урегулированы также особенности найма сезонных и временных работников.

В КоТ БССР 1929 г. еще детальнее, чем в КЗоТ РСФСР 1922 г. регулировались некоторые виды трудовых договоров и условия труда отдельных категорий работников, которые могут быть рассмотрены как нетипичные формы занятости: а) трудовая повинность стала исключением из общего правила о свободе трудового договора, т. е. стала нетипичной занятостью; б) допускалось заключение трудового договора на определенный срок и на время выполнения какой-либо работы; в) допускалось заключение трудового договора с артелью как с множеством лиц на стороне работника; г) был урегулирован труд временных и сезонных работников (приложение 1 к КоТ).

С 1947 г. в законодательстве СССР был урегулирован организационный набор как нетипичная форма найма рабочей силы для трудоустройства в районы Крайнего Севера и приравненные к ним районы, которая просуществовала вплоть до распада СССР, а также применялась и для переброски трудовых ресурсов из БССР в районы европейского севера России.

Сравнительный анализ КЗоТ БССР 1972 г., Декрета № 29, Трудового кодекса Республики Беларусь 1999 г., последующих реформ Трудового кодекса (в особенности третьей реформы 2019 г.) свидетельствует о негативной тенденции к постепенному расширению случаев заключения срочных трудовых договоров, существенно потеснивших трудовые договоры с неопределенным сроком, которые были господствующим видом трудового договора в период существования СССР.

Таким образом, нами выявлена преемственность в регулировании надомного труда, трудовых договоров с временными и сезонными работниками в советском и современном белорусском законодательстве.

#### Список использованных источников

1. Туган-Барановский, М. И. Русская фабрика в прошлом и настоящем / М. И. Туган-Барановский. – Харьков : Пролетарий, 1926. – 448 с.
2. Законы о личном найме / сост. Я. А. Канторович. – СПб. : Я. А. Канторович, 1900. – 260 с.
3. Литвинов-Фалинский, В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России / В. П. Литвинов-Фалинский. – 2-е изд., испр. и доп. – СПб. : Тип. А. С. Суворина, 1904. – 344 с.



4. Быков, А. Н. Фабричное законодательство и его развитие в России / А. Н. Быков. – СПб. : Правда, 1909. – 282 с.
5. Балицкий, Г. В. Фабричное законодательство в России / Г. В. Балицкий. – М. : Труд и воля, 1906. – 96 с.
6. Устав о промышленном труде с правилами и распоряжениями / сост. В. В. Громан. – Петроград : Изд. юрид. книж. склада «Право», 1915. – 440 с.
7. Киселев, И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование : учеб. пособие / И. Я. Киселев. – М. : Норма, Инфра-М, 2001. – 384 с.
8. Соболев, С. А. Трудовое право России и социальное развитие / С. А. Соболев // Государство и право. – 1997. – № 4. – С. 108–116.
9. Снигирева, И. О. Систематизация норм трудового права. Ее формы и технологии / И. О. Снигирева // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 4–5 июня 2015 г. / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. – М., 2016. – С. 273–278.
10. Хохлов, Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. I. Правовое регулирование труда в Российской империи / Е. Б. Хохлов. – СПб. : Спец. юрид. фак-т по переподготовке кадров по юрид. наукам С.-Петерб. гос. ун-та, 1999. – 196 с.
11. Кодекс законов о труде РСФСР : принят ВЦИК, 10 дек. 1918 г. // Собр. узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьян. Правительства. – 1918. – Отд. 1. – № 87–88. – Ст. 905.
12. Труды / Всесоюз. юрид. заоч. ин-т. – М. : [б. и.], 1974. – Т. 35 : КЗоТ РСФСР 1922 года и современность. – 218 с.
13. Кодекс законов о труде РСФСР : принят на IV сес. 9 нояб. 1922 г. : введ. в действие постановлением ВЦИК 9 нояб. 1922 г. // Собр. узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьян. Правительства. – 1922. – Отд. 1. – № 70. – Ст. 903.
14. Войтинский, И. С. Трудовое право С.С.С.Р. / И. С. Войтинский. – М. ; Л. : Гос. изд-во, 1925. – 364 с.
15. Каминская, П. Д. Очерки трудового права / П. Д. Каминская. – М. : Юрид. изд-во Н.К.Ю. РСФСР, 1927. – 136 с.
16. Догадов, В. М. Очерки трудового права / В. М. Догадов. – Л. : Прибой, 1927. – 163 с.
17. Варшавский, К. М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде 1922 г. / К. М. Варшавский. – Петербург : Academia, 1923. – 107 с.
18. Кодекс о труде БССР : постановление Центр. исполн. ком. и Совета Нар. Комиссаров БССР, 27 июля 1929 г. // Собр. законов и распоряжений Рабоче-крестьян. Правительства Белорус. Социалист. Совет. Респ. – 1929. – Отд. 1. – № 33. – Ст. 191.
19. История государства и права Белорусской ССР : в 2 т. / [Акад. наук Белорус. ССР, Ин-т философии и права]. – Минск : Наука и техника, 1970. – Т. 1 : 1917–1936 гг. – 607 с.
20. Барабаш, Н. В. Организованный набор как форма привлечения населения из БССР в районы освоения европейского Севера в 1946–1965 гг. / Н. В. Барабаш // Европа: актуальные проблемы этнокультуры : материалы VI междунар. науч.-теорет. конф., г. Минск, 22 апр. 2013 г. / Белорус. гос. пед. ун-т ; редкол.: В. В. Тугай (отв. ред.) [и др.]. – Минск, 2013. – С. 288–290.
21. Кодекс законов о труде Белорусской ССР : офиц. текст с изм. на 1 апр. 1975 г. / М-во юстиции БССР. – Минск : Беларусь, 1976. – 143 с.
22. Комментарий к Кодексу законов о труде Белорусской ССР / под ред. Б. А. Волкова, Л. Я. Островского, В. Ф. Чигира. – Минск : Изд-во БГУ, 1978. – 448 с.
23. Законодательство о труде : юрид. справ. / под ред. В. И. Семенкова, Г. И. Лях. – Минск : Беларусь, 1991. – 592 с.
24. Томашевский, К. Л. Контрактная форма найма на работу / К. Л. Томашевский, А. А. Войтик // Пром.-торговое право. – 2001. – № 4. – С. 3–102.
25. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 58. – 1/512.
26. Трудовой кодекс Республики Беларусь: 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.
27. Комментарий к изменениям и дополнениям в Трудовой кодекс Республики Беларусь: (внесены Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З) / Е. А. Волк [и др.] ; под общ. ред. В. В. Лосева. – Минск : МИТСО, 2020. – 296 с.
28. Томашевский, К. Л. Анализ проекта закона «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» (часть 1) / К. Л. Томашевский // Трудовое и соц. право. – 2022. – № 1 (41). – С. 16–22.

## References

1. Tugan-Baranovskii M. I. *The Russian factory in the past and present*. Kharkiv, Proletarii Publ., 1926. 448 p. (in Russian).
2. Kantorovich Ya. A. (comp.). *Laws on personal employment*. St. Petersburg, Ya. A. Kantorovich Publ., 1900. 260 p. (in Russian).
3. Litvinov-Falinskii V. P. *Factory legislation and factory inspection in Russia*. 2<sup>nd</sup> ed. St. Petersburg, A. S. Suvorin Publ., 1904. 344 p. (in Russian).
4. Bykov A. N. *Factory legislation and its development in Russia*. St. Petersburg, Pravda Publ., 1909. 282 p. (in Russian).
5. Balitskii G. V. *Factory legislation in Russia*. Moscow, Trud i volya Publ., 1906. 96 p. (in Russian).
6. Groman V. V. (comp.). *The Charter on industrial labor with rules and explanations*. Petrograd, Pravo Publ., 1915. 440 p. (in Russian).
7. Kiselev I. Ya. *Labor law of Russia: historical and legal research*. Moscow, Norma, INFRA-M Publ., 2001. 384 p. (in Russian).

8. Sobolev S. A. Labor law of Russia and social development. *Gosudarstvo i pravo = State and Law*, 1997, no. 4, pp. 108–116 (in Russian).
9. Snigireva I. O. Systematization of labor law norms. Its forms and technologies. *Sistemnyi kharakter trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya (Pervye Gusovskie chteniya): materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Moskva, 4–5 iyunya 2015 g.* [The systemic nature of labor law and social security law (The First Gusov Readings): materials of the International scientific and practical conference, Moscow, June 4–5, 2015]. Moscow, 2016, pp. 273–278 (in Russian).
10. Khokhlov E. B. *Essays on the history of legal regulation of labor in Russia. Part I. Legal regulation of labor in the Russian Empire*. St. Petersburg, Special Faculty of Law for the Retraining of Personnel in Legal Sciences St. Petersburg State University, 1999. 196 p. (in Russian).
11. Code of Labor laws of the RSFSR, December 10, 1918. *Sobranie Uzakonenii i Rasporyazhenii Rabochego i Krest'yanskogo Pravitel'stva RSFSR* [Collection of Legalizations and Orders of the Worker and Peasants. Government of the RSFSR], 1918, no. 87–88, art. 905 (in Russian).
12. *Proceedings All-Union Legal Correspondence Institute. Vol. 35. Labor Code of the RSFSR of 1922 and the present*. Moscow, 1974. 218 p. (in Russian).
13. Code of Labor laws of the RSFSR, November 9, 1922. *Sobranie Uzakonenii i Rasporyazhenii Rabochego i Krest'yanskogo Pravitel'stva RSFSR* [Collection of Legalizations and Orders of the Worker and Peasants. Government of the RSFSR], 1922, no. 70, art. 903 (in Russian).
14. Voitinskii I. S. *Labor law S.S.S.R.* Moscow, Leningrad, State Publishing house, 1925. 364 p. (in Russian).
15. Kaminskaya P. D. *Essays of labor law*. Moscow, Legal Publishing house N.K.Yu. RSFSR, 1927. 136 p. (in Russian).
16. Dogadov V. M. *Essays of labor law*. Leningrad, Priboi Publ., 1927. 163 p. (in Russian).
17. Varshavskii K. M. *Labor contract under the Code of Labor laws 1922*. Peterburg, Academia Publ., 1923. 107 p. (in Russian).
18. Labor Code of the BSSR: Resolution of the Central Executive Committee and the Council of People's Commissars of the Belarusian SSR, July 27, 1929. *Sobranie zakonov i rasporyazhenii Raboche-Krest'yanskogo Pravitel'stva Belorusskoi Sotsialisticheskoi Sovetskoi Respubliki* [Collection of Laws and orders of the Workers' and Peasants' Government of the Byelorussian Socialist Soviet Republic], 1929, no. 33, art. 191 (in Russian).
19. *History of the state and law of the Belarusian SSR. Vol. 1 (1917–1936)*. Minsk, Nauka i tekhnika Publ., 1970. 607 p. (in Russian).
20. Barabash N. V. Organized recruitment as a form of attracting the population from the BSSR to the areas of development of the European North in 1946–1965. *Evropa: aktual'nye problemy etnokul'tury: materialy VI mezhdunarodnoi nauchno-teoreticheskoi konferentsii, g. Minsk, 22 aprelya 2013 g.* [Europe: actual problems of ethnoculture: proceedings of the VI international scientific and theoretical conference, Minsk, April 22, 2013]. Minsk, 2013, pp. 288–290 (in Russian).
21. *Code of Labor laws of the Belorusskoi SSR*. Minsk, Belarus' Publ., 1976. 143 p. (in Russian).
22. Volkov B. A., Ostrovskii L. Ya., Chigir V. F. (eds.). *Commentary to the Code of Labor Laws of the Belorussian SSR*. Minsk, Publishing house of the Belarusian State University, 1978. 448 p. (in Russian).
23. Semenov V. I., Lyakh G. I. (eds.). *Labor legislation: legal reference*. Minsk, Belarus' Publ., 1991. 592 p. (in Russian).
24. Tomashevski K. L., Voitik A. A. Contract form of employment. *Promyshlennno-torgovoe pravo* [Industrial and Commercial Law], 2001, no. 4, pp. 3–102 (in Russian).
25. On additional measures to improve labor relations, strengthen labor and performance discipline: Decree of the President of the Republic of Belarus, July 26, 1999, no. 29. *Natsional'nyi reestr pravovykh aktov Respubliki Belarus'* [National Register of Legal Acts of the Republic of Belarus], 1999, no. 58, 1/512 (in Russian).
26. Labor Code of the Republic of Belarus: July 26, 1999, no. 296-Z; adopted by the House of Representatives on June 8, 1999; approved by the Council of the Republic June 30, 1999. *Natsional'nyi reestr pravovykh aktov Respubliki Belarus'* [National Register of Legal Acts of the Republic of Belarus], 1999, no. 80, 2/70 (in Russian).
27. Losev V. V. (ed.). *Comment on amendments and additions to the Labor Code of the Republic of Belarus (introduced by the Law of the Republic of Belarus No. 219-Z of July 18, 2019)*. Minsk, International University “MITSO”, 2020. 296 p. (in Russian).
28. Tomashevski K. L. Analysis of the draft law “On changing laws on labour relations” (part 1). *Trudovoe i sotsial'noe pravo = Labour and Social Law*, 2022, no. 1 (41), pp. 16–22 (in Russian).

### Информация об авторе

Томашевский Кирилл Леонидович – доктор юридических наук, профессор. Международный университет «МИТСО» (ул. Казинца, 21/3, 220099, Минск, Республика Беларусь). E-mail: k\_tomashevski@tut.by. <https://orcid.org/0000-0002-4098-4943>

### Information about the author

Kirill L. Tomashevski – D. Sc. (Law), Professor. International University “MITSO” (21/3 Kazinets Str., 220099 Minsk, Belarus). E-mail: k\_tomashevski@tut.by. <https://orcid.org/0000-0002-4098-4943>