

**Для цитирования:**

Марков А. А. Новые формы занятости в ЕАЭС как новый инструмент администрирования экономики и развития рынка труда // *European and Asian Law Review*. 2025. № 3. Т. 8. С. 45–58. DOI: 10.34076/27821668\_2025\_8\_3\_45.

**Information for citation:**

Markov, A. A. (2025) *Novye formy zanyatosti v EAES kak novyi instrument administrirovaniya ekonomiki i razvitiya rynka truda* [New Forms of Employment in the EAEU as a New Tool for Economic Administration and Labor Market Development]. *European and Asian Law Review*. 8 (3), 45–58. DOI: 10.34076/27821668\_2025\_8\_3\_45.

УДК: 349.2

BISAC: 054000

DOI: 10.34076/27821668\_2025\_8\_3\_45

Научная статья

## НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В ЕАЭС КАК НОВЫЙ ИНСТРУМЕНТ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

**А. А. Марков**

Уральский государственный  
юридический университет имени В. Ф. Яковлева  
ORCID ID: 0009-0004-2893-7193

*В статье предпринята попытка краткого анализа трудового законодательства государств-членов Евразийского экономического союза, регулирующего нетипичные формы занятости, в наибольшей степени подверженные трансформации в условиях повсеместной цифровизации. К ним относятся платформенная и проектная занятость. Сделан вывод, что закрепление базовых норм о проектной и платформенной занятости не приведет к деградации рынка труда за счет массового перехода работодателей к заключению срочных трудовых договоров, трудовые права граждан будут меньше нарушаться, а хозяйствующие субъекты получат возможность эффективнее оценивать бизнес-инициативы и развивать их.*

**Ключевые слова:** Евразийский экономический союз, нетипичная занятость, срочный трудовой договор, проектная занятость, платформенная занятость

---

## NEW FORMS OF EMPLOYMENT IN THE EAEU AS A NEW TOOL FOR ECONOMIC ADMINISTRATION AND LABOR MARKET DEVELOPMENT

A. A. Markov

*Ural State Law University named after V. F. Yakovlev*

ORCID ID: 0009-0004-2893-7193

*This article attempts to briefly analyze the labor legislation of the Eurasian Economic Union member states regulating atypical forms of employment, which are most susceptible to transformation in the context of widespread digitalization. These include platform and project-based employment. It is concluded that enshrining basic norms on project-based and platform employment will not lead to a degradation of the labor market due to employers' widespread shift to fixed-term employment contracts. Labor rights will be less likely to be violated, and businesses will be able to more effectively evaluate and develop business initiatives.*

**Keywords:** *Eurasian Economic Union, atypical employment, fixed-term employment contract, project-based employment, platform employment*

В 2015 г. вступил в силу Договор об учреждении Евразийского экономического союза<sup>1</sup> (далее – Договор об учреждении; ЕАЭС). ЕАЭС объединил Республику Беларусь, Республику Казахстан и Российскую Федерацию. Позже к ЕАЭС присоединились Республика Армения и Кыргызская Республика.

Очевидно, что все государства-члены ЕАЭС объединены не только общей исторической судьбой. В период существования СССР, пока нынешние Армения, Беларусь, Россия, Киргизия и Казахстан были республиками в его составе, между ними сформировались тесные экономические связи, обусловленные не только географической близостью, но и особым способом хозяйствования, свойственным административно-командной экономической модели.

В рамках административно-командной модели решения о концентрации производств на конкретных территориях, об определении экономической «специализации» регионов принимались не на основе объективной экономической реальности (рентабельность, логистические издержки, энергетический потенциал территорий и т. д.), а в большой степени с учетом политических задач. Это нередко приводило к появлению производственных цепочек, выстроенных без учета экономической целесообразности, к примеру путем расположения производств на значительном удалении друг от друга, когда они растягивались между республиками, входящими в состав СССР.

В свете указанного обстоятельства региональная экономическая интеграция как генеральная цель создания ЕАЭС (ст. 1 Договора об учреждении) представляется логичной и достижимой.

В качестве масштабных задач, решение которых необходимо для успешной экономической интеграции, определены: обеспечение свободного передвижения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, а также проведение скоординированной, согласованной или единой политики в экономике (ст. 1 Договора об учреждении).

---

<sup>1</sup> Договор об Евразийском экономическом союзе (подписан в г. Астане 29 мая 2014 г.).

Свободное перемещение трудовых ресурсов, а вместе с ним и труд как таковой (ст. 96–98 Договора об учреждении) справедливо относить к числу базовых инструментов экономической интеграции хотя бы потому, что труд является отправной точкой создания всех экономических благ. При этом Договор об учреждении не обязывает гармонизировать трудовое законодательство или отказаться от мер по защите внутренних рынков труда.

Государства-члены ЕАЭС обладают разной структурой экономики, рыночные отношения в них развиваются по разным траекториям, да и методы статистического наблюдения за экономической картиной используются разные, что исключает возможность делать категорические выводы, но дает возможность выдвигать определенные гипотезы о состоянии национальных экономик.

Как отмечал Дэниел Белл [Bell, 1973: 144], рост и доминирование доли услуг и сервисов (в первую очередь информационных и телекоммуникационных) ознаменовывают переход к постиндустриальному обществу, где информация, знания и интеллект становятся важнейшими производственными факторами; растет специализация работников, а вместе с ней и необходимость непрерывного обучения<sup>2</sup>; изменяются технологии хозяйствования и т. д.

Во всех государствах-членах ЕАЭС «удельный вес» сферы услуг в ВВП составляет 50 % и более: Беларусь – 51 %<sup>3</sup>, Кыргызстан – 52,2 %<sup>4</sup>, Армения – 54,8 %<sup>5</sup>, Казахстан – 56,35 %<sup>6</sup>, Россия – 56,88 %<sup>7</sup>.

Нет достоверного статистического наблюдения, которое позволило бы из общей массы услуг в составе ВВП каждого государства-члена ЕАЭС выделить именно информационные услуги, но с учетом имеющихся данных и общих тенденций мировой экономики (повсеместная цифровизация, появление цифровых финансовых активов, криптовалют и т. д.) кажется обоснованным предположение, что экономики всех государств-членов ЕАЭС если не находятся на постиндустриальном этапе развития, то точно движутся к нему.

Труд как форма создания экономических благ в условиях перестроения экономики к постиндустриальному типу тоже меняется с учетом принципиального фактора: в странах ЕАЭС, равно как и во всем мире, увеличивается потребность не только в информационных технологиях как таковых, но и в «цифровизации» традиционных отраслей экономики (добыча полезных ископаемых, сельское хозяйство и т. д.). За счет широкой доступности цифровые технологии стали не только инструментом создания экономических благ, но и бытовым средством коммуникации, в том числе в отношениях работников и работодателей.

Кроме того, из-за ряда внешнеполитических факторов начались изменения в национальной экономике России, когда из-за беспрецедентного санкционного давле-

---

<sup>2</sup> Непрерывное обучение как главный тренд образования будущего // URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5eb9cc339a79471380ca55f9> (дата обращения: 03.10.2025).

<sup>3</sup> Belarus. Statistics report about Belarus // URL: <https://www.statista.com/study/29625/belarus-statistadossier/> (дата обращения: 03.10.2025).

<sup>4</sup> Kyrgyzstan's Economy & Society // URL: <https://www.statista.com/study/48454/kyrgyzstan/> (дата обращения: 03.10.2025).

<sup>5</sup> Armenia's Economy & Society // URL: <https://www.statista.com/study/48411/armenia/> (дата обращения: 03.10.2025).

<sup>6</sup> Kazakhstan: Share of economic sectors in the gross domestic product (GDP) // URL: <https://www.statista.com/statistics/436156/share-of-economic-sectors-in-the-gdp-in-kazakhstan/> (дата обращения: 03.10.2025).

<sup>7</sup> Russia: Distribution of gross domestic product (GDP) across economic sectors // URL: <https://www.statista.com/statistics/271378/distribution-of-gross-domestic-product-gdp-across-economic-sectors-in-russia/> (дата обращения: 03.10.2025).

ния<sup>8</sup> и режима контрсанкций<sup>9</sup> случился разрыв производственных цепочек, отключение от международных платежных и финансовых инструментов, введены запреты на импорт высокотехнологичной и наукоемкой продукции, наступили многие негативные последствия, породившие отрицательный мультипликативный эффект в экономике, рост инфляции, удорожание кредитования.

Санкционные и контрсанкционные меры заставили по-новому посмотреть на управление всей экономикой, а перед Россией появилась сверхзадача, которую ранее в силу исторических причин не решало ни одно государство, – импортозамещение. Никогда ранее уровень международной кооперации не был таким высоким, что введение ограничительных мер практически исключало бы возможность целого государства приобретать на внешнем рынке большое количество продукции.

Подобного рода тектонические сдвиги в политике и экономике не могут пройти бесследно для труда и трудового права. «Человек труда» с социологических и политических позиций – это не только экономически активное население, задействованное в воспроизводстве благ, но и традиционно самая многочисленная<sup>10</sup> и самая активная группа населения, которая сильнее остальных требует политического представительства, социальной справедливости, стабильного социально-экономического развития и т. д.

Как верно указывал А. М. Куренной, многие социальные потрясения начинаются не с политических предпосылок, а именно с социально-экономических, поэтому государство вынуждено по-особому откликаться на потребности экономически активного населения [Куренной, 2018: 5].

Для регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в каждом государстве-члене ЕАЭС принят специальный кодифицированный акт: Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК РБ), Трудовой кодекс Республики Армения (далее – ТК РА), Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее – ТК РК), Трудовой кодекс Кыргызской Республики (далее – ТК КР). С. Ю. Головина отмечает, что все трудовые кодексы государств-членов ЕАЭС имеют общие корни в виде Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 г. [Головина, 2016: 25], при этом законодатели в странах ЕАЭС демонстрируют одинаковые подходы «к вопросам регламентации трудовых и непосредственно связанных с ними отношений» [Головина, 2019: 16].

Названные Основы законодательства о труде естественным образом были пропитаны коммунистической идеей, а закон о труде был костной структурой плано-

<sup>8</sup> Разного рода ограничительные меры (санкции, тарифы и т. д.) вводятся в отношении не только России, но и многих других стран, в том числе входящих в ЕАЭС: Армении, Казахстана и т. д. Стали известны размеры пошлин Трампа для стран бывшего СССР // URL: <https://www.rbc.ru/economics/03/04/2025/67eda5499a7947bb5048f889> (дата обращения: 04.10.2025).

<sup>9</sup> Федеральный закон от 4 июня 2018 г. № 127-ФЗ (с изм. и доп.) «О мерах воздействия (противодействия) на недружественные действия Соединенных Штатов Америки и иных иностранных государств»; Федеральный закон от 30 декабря 2006 г. № 281-ФЗ (с изм. и доп.) «О специальных экономических мерах и принудительных мерах».

<sup>10</sup> По данным официальной статистической отчетности, по состоянию на конец 2023 г. в России насчитывалось 121 157 тыс. человек, из которых более половины – 73 636 тыс. – занятые, а остальные 47 251 тыс. – это совокупно все пенсионеры, несовершеннолетние, инвалиды и прочие традиционно не вовлеченные в трудовую деятельность граждане. См.: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024: стат. сб. / Росстат. – М., 2024. – 152 с. // URL: [http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2024.pdf](http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf) (дата обращения: 04.10.2025).

вой экономики индустриального общества, которая принципиально не приспособлена к постоянным нелинейным изменениям хозяйствования.

По сути, единственным сектором трудовых отношений, где советское законодательство допускало «гибкость», было регулирование труда отдельных категорий работников, в первую очередь задействованных в творческом и интеллектуальном труде<sup>11</sup>. В остальном законодатель предполагал труд работника исключительно в «классической» модели: под ежедневным контролем работодателя, на его территории, с использованием его средств производства.

Этот же подход «перекочевал» в трудовые кодексы государств-членов ЕАЭС с рядом изменений, не затрагивавших смысловое ядро.

Масштабным стресс-тестом для трудового законодательства стран ЕАЭС стало распространение COVID-19, который, по замечанию С. Ю. Головиной, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского и М. Х. Хасенова [Головина и др., 2023: 21–23], показал, что в экстренных условиях распространения заболевания возможно:

нарушение прав работников: в Республике Беларусь Указом Президента от 24 апреля 2020 г. № 143 работодатели получили возможность в одностороннем порядке существенно менять условия труда работников при их письменном уведомлении всего за 1 рабочий день;

появление правовых тупиков: например, в Кыргызской Республике для перевода работников на дистанционную работу потребовалось использование электронных цифровых подписей (по аналогии с гл. 49.1 ТК РФ, ст. 138 ТР РК, гл. 25-1 ТК РБ), но трудовое законодательство не содержало необходимых норм;

возникновение дискриминации в оплате труда: в России при режиме оплачиваемых нерабочих дней труд тех работников, которые продолжили работать в период пандемии, оплачивался в «стандартном» (а не повышенном) размере, тогда как остальные работники в этот период не работали вовсе, и т. д.

Кажется справедливым и другое замечание: помимо того, что в экстренных условиях распространения COVID-19 возникли массовые предпосылки для нарушения трудовых прав работников, стала очевидна и неспособность трудового законодательства к «гибким» решениям.

В качестве позитивного эффекта указанные авторы отмечают формирование общественного запроса на усиление трудовой мобильности и увеличение числа механизмов «дистанционного» взаимодействия работников и работодателей, а соответственно, и внимания законодателей к этой теме.

Как указывает в своей работе О. В. Моцная, справедливо считать нетипичной трудовой занятостью любые трудовые правоотношения, в которых «отсутствует либо видоизменен какой-либо из существенных (критериальных) признаков традиционного трудового правоотношения: личный, организационный или имущественный» [Моцная, 2009: 10].

Именно через нетипичные модели раскрывается потенциал «гибкости» трудового права, позволяющий поддерживать и защищать трудовые отношения в меняющихся условиях хозяйствования.

Очевидно, что в условиях распространения COVID-19 в значительной мере видоизменились в первую очередь организационные условия труда. Изменения ряда

---

<sup>11</sup> См., например: Положение об условиях и оплате труда работников театров (утв. Минкультуры СССР 29 декабря 1976 г.); Положение об условиях и оплате труда работников концертных организаций, музыкальных и танцевальных коллективов (утв. Минкультуры СССР 29 декабря 1976 г.); Положение о порядке тарификации артистического и художественного персонала театров, музыкальных и танцевальных коллективов (принято в 1985 г.).

организационных условий труда известны давно, поэтому некоторые из «классических» нетипичных форм занятости (на условиях неполного рабочего дня, на условиях срочного трудового договора и т. д.) мы умышленно опустим, а сконцентрируем внимание на нетипичных формах, наиболее актуальных в условиях цифровизации: на платформенной и проектной занятости.

Под влиянием стресс-фактора в виде COVID-19 трудовое законодательство государств-членов ЕАЭС сделало шаги разной успешности в сторону развития нетипичных форм занятости.

Несмотря на столь масштабный стимул, только в декабре 2020 г. отечественный законодатель дополнил положения ТК РФ, регулирующие дистанционную работу, а в ноябре 2021 г. – электронный документооборот, все больше внимания уделяя расширению объема государственных гарантий (ст. 262.2, 259, 262, 236 ТК РФ<sup>12</sup>). После февраля 2022 г. в фокусе внимания законодателя оказались вопросы труда лиц, задействованных в специальной военной операции.

Повышенное внимание отечественного законодателя к вопросам трудовых гарантий объяснимо: в текущих условиях «запрос» населения на социальную справедливость и защищенность возрастает.

Вместе с тем некоторые экономические вызовы современности остались совершенно без внимания законодателя, что свидетельствует о том, что государство устранилось от администрирования отдельных сегментов национальной экономики, что помимо очевидного создания предпосылок для массового нарушения трудовых прав граждан, трудовые отношения с которыми заменяются гражданско-правовыми, порождает более глубинные проблемы, тормозящие социально-экономическое развитие.

### Платформенная занятость

В российском трудовом праве было предпринято несколько попыток начать легализацию платформенной занятости: сначала в проекте федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>13</sup>, а после в проекте нового Трудового кодекса РФ<sup>14</sup>. Однако в итоговый текст Федерального закона № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» нормы о платформенной занятости не вошли, а проект нового ТК РФ получил в настоящий момент большое количество отрицательных заключений от профильных комитетов Государственной Думы, где указано на необходимость существенной переработки проекта и содержатся рекомендации по его отклонению. Велик риск того, что платформенная занятость в очередной раз не получит никакого законодательного регулирования.

<sup>12</sup> Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»; Федеральный закон от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»; Федеральный закон от 9 марта 2021 г. № 34-ФЗ «О внесении изменений в статью 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации»; Федеральный закон от 19 ноября 2021 г. № 372-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»; Федеральный закон от 5 декабря 2022 г. № 491-ФЗ «О внесении изменения в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации»; Федеральный закон от 30 января 2024 г. № 3-ФЗ «О внесении изменения в статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации».

<sup>13</sup> Законопроект № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обращения: 11.10.2025).

<sup>14</sup> Законопроект № 858157-8 «Трудовой кодекс Российской Федерации» // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/858157-8> (дата обращения: 11.10.2025).

Международная организация труда (далее – МОТ) выделяет два типа платформенной занятости<sup>15</sup>: 1) лицо выполняет определенную работу онлайн (web based platforms), например онлайн-продажи; 2) офлайн-работа (location based platforms), при этом задача платформы – организовать труд людей (курьеров, водителей такси и т. д.).

Как отмечает Н. Л. Лютов, лица, вовлеченные в платформенную занятость второго типа, значительно чаще ущемляются в трудовых правах, несмотря на то что их отношения с платформами в большей мере соответствуют критериям трудовых отношений, нежели гражданско-правовых [Лютов, 2022: 77].

Признание отношений по поводу платформенной занятости трудовыми (особенно с платформами второго типа) выступает общемировой тенденцией, в России на уровне прецедентов также появляется судебная практика<sup>16</sup>, устанавливающая статус трудовых отношений между платформами и физическими лицами.

В то же самое время в знаковом деле «Uber BV v. Aslam, UKSC 5» Uber был признан работодателем, а водители такси – работниками со всеми вытекающими последствиями в виде гарантированных отпусков, страхования и т. д., в то время как в России, где в ст. 19.1 ТК РФ установлена презумпция трудовых отношений, позволяющая даже переqualифицировать гражданско-правовые отношения в трудовые и трактовать любые сомнения относительно их природы в сторону установления именно трудовых отношений, водители сервиса «Yandex» статус работника не могут получить в судебном порядке<sup>17</sup>.

Подобная ситуация – прямое следствие отсутствия надлежащего законодательного регулирования. Весьма жесткое трудовое законодательство с «нерыночными корнями», с презумпцией трудовых отношений, множеством запретов, ограничений и гарантий, по сути, оказалось неспособным защитить интересы людей, чьи отношения по поводу выполнения ими перевозок обладают многими признаками именно трудовых отношений.

Аналогичным образом в Беларуси, Кыргызстане и Армении платформенная занятость не урегулирована.

Как отмечает С. Ю. Головина, принятый в 2015 г. в рамках программы институциональных реформ ТК РК из всех трудовых кодексов государств-членов ЕАЭС оказался самым «рыночно ориентированным»: в нем трудовые отношения были освобождены от избыточного регулирования, а сторонам трудовых отношений предоставлено больше свободы усмотрения [Головина, 2019: 15].

Еще в середине 2023 г. в Республике Казахстан законодательно урегулированы базовые вопросы платформенной занятости<sup>18</sup>. Несмотря на то что ТК РК не устанавливает презумпции трудовых отношений (по аналогии со ст. 19.1 ТК РФ), присоединение конкретного физического лица к публичному договору с платформой казахский законодатель посчитал достаточным для установления трудовых отношений и признания за конкретным лицом всех прав и льгот.

<sup>15</sup> The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva, 2021 // URL: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm) (дата обращения: 11.10.2025).

<sup>16</sup> См., например: решение Петроградского районного суда г. Санкт-Петербурга от 7 июля 2020 г. по делу № 2-1656/2020; заочное решение Правобережного районного суда г. Липецка от 7 мая 2020 г. по делу № 2-493/2020.

<sup>17</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. по делу № 33-53437/2019.

<sup>18</sup> Закон Республики Казахстан от 20 апреля 2023 г. № 226-VII «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социального обеспечения».

Стоит отметить, что в октябре 2025 г. на очередном заседании Постоянной комиссии Межпарламентской Ассамблеи СНГ по экономике и финансам (в СНГ входят все государства-члены ЕАЭС) состоялось обсуждение модельного закона, регулирующего платформенную занятость<sup>19</sup>. С одной стороны, это показывает, что вопрос находится в фокусе внимания, а с другой – что законодатели подходят с большой осторожностью к любым экспериментам в данном направлении.

### Проектная занятость

Однозначного определения проектной занятости трудовое законодательство стран ЕАЭС не содержит.

В России, например, проектная деятельность регулируется немногочисленными нормативными документами: ГОСТ Р 54869-2011<sup>20</sup> и ГОСТ Р ИСО 21500-2023<sup>21</sup>.

Ряд других нормативных актов, в частности постановление Правительства РФ от 31 октября 2018 г. № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» и распоряжение Минэкономразвития России от 14 апреля 2014 г. № 26Р-АУ «Об утверждении Методических рекомендаций по внедрению проектного управления в органах исполнительной власти», имеют специальную область применения: регулируют проектную деятельность органов исполнительной власти в Российской Федерации, поэтому апеллировать к ним при анализе вопросов хозяйствования и трудового права если и можно, то с большой осторожностью.

Из указанных ГОСТов (в их системной связи) можно выделить несколько отличительных качеств проекта: 1) нацелен на получение уникального хозяйственного результата; 2) реализуется в ограниченных временных и ресурсных рамках; 3) выполняется временными командами; 4) осуществляется поэтапно с прохождением контрольных точек.

Законодательство других государств-членов ЕАЭС о проектной деятельности принципиальных отличий не имеет, так как все акты имеют «общие корни» в виде международного стандарта ISO 21500:2012 «Guidance on project management».

Рассмотрение вышеуказанных характеристик проекта через призму трудового права означает, что задействованный в его реализации работник заключает временный трудовой договор для выполнения конкретной работы (не являющейся сезонной), а период действия трудового договора данного работника определяется с высокой долей условности. Так, если проект будет реализован в соответствии с бизнес-планом, то трудовые отношения будут прекращены по достижении конкретных результатов, а если проект «провалится» (результаты не достигнуты в установленный срок) или, наоборот, требуемый результат достигнут раньше установленного срока, то решение всех вопросов как продления трудовых отношений в принципе, так и определения сроков продления остается исключительно на усмотрение работодателя (расширяется его хозяйская власть).

Подобного рода занятость, как отмечает М. О. Пряженников, является неустойчивой, что сильно снижает защищенность работника, при этом Конвенция МОТ от 22 июня 1982 г. № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе рабо-

<sup>19</sup> Защита курьеров, таксистов и фрилансеров: в СНГ появится закон о платформенной занятости // URL: [https://iacis.ru/novosti/postoyannye\\_komissii/zashita\\_kurerov\\_taksistov\\_i\\_frilanserov\\_v\\_sng\\_royavitsya\\_zakon\\_o\\_platformennoj\\_zanyatosti](https://iacis.ru/novosti/postoyannye_komissii/zashita_kurerov_taksistov_i_frilanserov_v_sng_royavitsya_zakon_o_platformennoj_zanyatosti) (дата обращения: 17.10.2025).

<sup>20</sup> ГОСТ Р 54869-2011. Национальный стандарт Российской Федерации. Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом.

<sup>21</sup> ГОСТ Р ИСО 21500-2023. Национальный стандарт Российской Федерации. Управление проектами, программами и портфелями проектов. Контекст и основные понятия.

тодателя» (ч. 2 ст. 2) разрешает не распространять некоторые гарантии на работников, заключивших временный трудовой договор или привлеченных для выполнения отдельных работ [Пряженников, 2020: 139].

Одновременно с этим М. О. Пряженников на примере трудового законодательства РФ выделяет ряд вариантов оформления работы над проектом на основании трудового договора: это «срочный трудовой договор на срок до 5 лет (ч. 1 ст. 59 ТК РФ); временный перевод на другую должность для работы над проектом; возложение обязанности работы над проектом исключительно приказом работодателя без изменения условий трудового договора; совмещение профессий (должностей) при согласии работника на основании приказа работодателя и дополнительного соглашения к трудовому договору (ст. 60.2 ТК РФ); внутреннее или внешнее совмещение на срок реализации проекта (абз. 11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ)» [Пряженников, 2020: 141]. При этом отмечается возможность применения аналогичных правовых конструкций в других государствах-членах ЕАЭС.

На первый взгляд неустойчивая проектная занятость органически не вписывается в концепции трудового законодательства государств-членов ЕАЭС, поскольку в ней практически не ограничена хозяйская власть работодателя и велики возможности для различных злоупотреблений с их стороны, а расширение практик заключения срочных трудовых договоров ведет к прекаризации населения [Томашевский, Волк, 2022: 42], что многими оценивается как негативное явление<sup>22</sup>.

Действительно, если пытаться проектную занятость «поставить на рельсы» общих правил заключения срочных трудовых договоров, то даже самые негативные прогнозы относительно нарушения трудовых прав граждан и общей деградации рынка труда будут казаться правдоподобными.

Вместе с тем все базовые законоположения о временном трудовом договоре были сформированы в эпоху индустриального общества, когда шла массовая стандартизация, наращивание объемов проводилось в первую очередь за счет увеличения производственных мощностей, а конвейерный тип производства «стер» человека, оставив исключительно функцию.

За последние десятилетия произошли коренные изменения в системе хозяйствования, обусловленные массовой и повседневной информатизацией, которые не отменяют традиционных (индустриальных) форматов занятости, но требуют особых условий.

Кроме того, как уже отмечалось, сейчас перед отечественной экономикой стоит уникальная задача по импортозамещению, т. е. созданию наукоемких и высокотехнологичных изделий с высоким уровнем локализации (желательно в пределах территории России). В условиях глобального разделения труда вся технологичная продукция производится из большого количества комплектующих, изготавливаемых по всему миру (например, Тайвань – традиционный лидер в производстве микроэлектроники, Корея – полупроводников и т. д.).

Применительно к нынешней санкционной ситуации речь идет не только о создании на территории России конкретных изделий – аналогов и копий уже имеющейся на международном рынке продукции, которая сейчас просто из-за санкционных мер не продается российским компаниям, но и о выработке технологий ее изготовления.

В детальном приближении задача по импортозамещению – это великое множество конкретных проектов по созданию изделий и соответствующих технологий,

---

<sup>22</sup> Прекариат: что это за класс и чем он может быть опасен // URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/633fd9b39a794736b316f134?from=copyhttps://trends.rbc.ru/trends/social/633fd9b39a794736b316f134> (дата обращения: 17.10.2025).

приобретение которых на внешних рынках стало невозможно. С учетом того обстоятельства что в рамках импортозамещения предстоит решать большое количество творческих и интеллектуальных задач, которые в большей степени требуют именно уникального человеческого ресурса, нежели ежедневного личного присутствия каждого работника на территории работодателя, можно как внедрять в проектную занятость уже существующие законоположения о дистанционном труде, так и легализовать ряд сложившихся в труде практик цифрового взаимодействия работника и работодателя. Сейчас, когда появилась национальная цифровая платформа (цифровая платформа МАХ)<sup>23</sup>, можно без риска утраты конфиденциальной информации легализовать, например, обмен юридически значимыми сообщениями между работниками и работодателями<sup>24</sup>.

Подобное стечение обстоятельств может стать катализатором для развития проектной занятости в России.

Гражданское законодательство, например, не исключает возможности создать юридическое лицо с определенным «сроком жизни» и конкретными целями деятельности (ч. 3 ст. 11 Федерального закона № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» и ч. 2 ст. 12 Федерального закона № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»). Указанные законоположения допускают возможность конкретно сформулировать в уставе цель деятельности общества (не ограничиваться общими словами об извлечении прибыли) и определить предельный «срок» жизни данного юридического лица (зафиксировать сроки реализации проекта и контрольные точки, например завершение регистрации прав на созданный в результате реализации проекта объект интеллектуальной собственности).

Временные ограничения и конкретное целеполагание в полной мере соответствуют логическому ядру проекта. Очевидно, что такая конструкция не является идеальной: подходит только для некоторых корпоративных юридических лиц (ст. 65.1 ГК РФ) и потенциально ограничивает индивидуальных предпринимателей в проектной деятельности, однако показывает, что даже сейчас в рамки отечественного гражданского законодательства возможно «вписать» проект.

Как показывает практика, необходимо адаптировать трудовое законодательство под определенные специализированные сферы деятельности. В гл. 54.1 ТК РФ законодатель адаптировал регулирование труда спортсменов и тренеров под уникальную специфику их профессиональной деятельности: были легализованы гармонично проистекающие из специфики сферы физической культуры и спорта возможности заключения срочных трудовых договоров, возможности и основания досрочного прекращения трудовых отношений и т. д.

Некорректно проведение прямых аналогий между трудом спортсмена и трудом работника в проекте, однако определенные параллели все-таки уместны: как в случае спортсмена срок трудового договора может быть обусловлен периодом проведения спортивного мероприятия (сезона), так и срок трудового договора в проекте может быть обусловлен периодом его реализации; в обоих случаях на этапе заклю-

<sup>23</sup> Распоряжение Правительства РФ от 12 июля 2025 г. № 1880-р «Об организации, обеспечивающей создание и функционирование многофункционального сервиса обмена информацией».

<sup>24</sup> Сейчас отечественная судебная практика противоречива: если работник направляет работодателю любым удобным способом информацию, то, по мнению судов, у работодателя возникает обязанность эту информацию обработать (см., например, определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14 мая 2020 г. по делу № 88-10258/2020, где направление заявления об увольнении через мессенджер признано достаточным для увольнения работника); в противовес – если работодатель потребует выйти на работу / дать письменные объяснения и т. д. через мессенджер, то суды признают такие действия работодателей незаконными.

чения трудового договора можно определить как цель заключения срочного трудового договора, так и период времени, необходимый для ее достижения.

Также немаловажно, что проектная занятость даже при базовом законодательном регулировании (установлении критериев проекта, предельных сроков его реализации, условий, когда проект считается завершенным и т. д.) автоматически не «вытеснит» традиционные устойчивые формы занятости и не создаст условий для массовой прекаризации рынка труда в силу того обстоятельства, что деятельность подавляющего количества работодателей исходно не попадает в рамки проектной.

Иными словами, в настоящий момент в границах ЕАЭС сформировалась хозяйственная почва для внедрения новых «цифровых» форм занятости и проектной занятости.

Экономическая жизнь нередко опережает законодательство, в связи с чем хозяйствующие субъекты часто формируют ниши в экономике, «подстраивая» все остальное, в том числе труд работников, под реальные условия хозяйствования. В такой ситуации, когда высока степень неопределенности, действительно нередко нарушаются трудовые права граждан.

Как отмечают Ю. В. Иванчина и Е. А. Истомина, «неопределенность на рынке труда с очевидностью порождает риски – как для государства, так и для граждан, которые в определенный момент не смогут найти подходящую работу и обеспечить средства к существованию для себя и своей семьи» [Иванчина, Истомина, 2023: 413].

Вместе с тем из-за значительной неопределенности не только растут риски государства и трудоспособного населения, но и многие бизнес-инициативы, особенно инновационного толка, не получают должного развития, так как не могут масштабироваться: перейти от личного труда новатора к наемному труду для реализации его идей, а в случае фактического перехода к наемному труду его нередко заменяют гражданско-правовыми конструкциями.

В связи с этим Ю. В. Иванчина указывает: «Право на труд в безопасных условиях и на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда должно быть реализовано в отношении каждого лица, предоставляющего свой труд, вне зависимости от формы применения этого труда. Представляется, что право на обязательное социальное страхование также должно быть обусловлено не наличием трудового отношения на основании заключенного трудового договора, а участием лица в общественно полезной трудовой деятельности» [Иванчина, 2024: 134].

Трудовое право в данной ситуации «должно становиться антиподом неопределенности» [Иванчина, Истомина, 2023: 411], придавая общественным отношениям, возникающим по поводу труда, стабильность.

Видится, что законодательному закреплению подлежат несколько базовых характеристик: 1) критерии платформы и проекта как работодателя; 2) определенный порядок заключения трудового договора (в случае платформенной занятости возможно упрощенный); 3) специфические трудовые гарантии работников (например, право на «офлайн» в случае выполнения работы из дома); 4) инструменты защиты интересов работодателя (применительно к проектной занятости, в частности условие о неконкуренции или ограничение на ежегодные оплачиваемые отпуска в периоды «ключевых» событий проекта); 5) определение и описание критериев случаев допустимого заключения срочного трудового договора; 6) упрощенные равные условия об электронном обмене сообщениями.

Если трудовое законодательство получит несколько базовых норм, регулирующих проектную и платформенную занятость, то не случится общей деградации

рынка труда, права работников (тех, у кого сейчас гражданско-правовые отношения подряда или возмездного оказания услуг) будут защищены значительно больше, да и хозяйствующие субъекты получают бóльшую защиту, что даст им возможность эффективнее оценивать бизнес-инициативы и развивать их.

Иными словами, «цифровые» формы занятости и проектная занятость должны стать новыми инструментами администрирования экономики в руках государства, позволяющими решать несколько принципиальных задач:

1) «оздоровление» рынка труда и придание ему, с одной стороны, устойчивости, а с другой – гибкости. Признание и развитие данных форм занятости дает больше возможностей адаптироваться к кризисным явлениям. Когда в силу любых причин: политических (как сейчас из-за обмена санкционными ударами), экономических (например, мировой финансовый кризис 2008 г.) и т. д. – происходит высвобождение рабочей силы, оставшиеся без работы граждане имеют пусть даже временный инструмент для получения доходов за счет работы в проектах или на платформах. Также проектная и платформенная занятость могут послужить для целей структурной перестройки рынка труда: простимулировать определенные сектора экономики, где есть дефицит кадров, или сгладить последствия для работников, высвобождаемых в тех секторах экономики, где традиционно переизбыток кадров;

2) борьба с «теневой» занятостью. Отслеживание неформальной занятости, при которой трудовые права граждан нередко нарушаются, а налоги и обязательные платежи в бюджеты не вносятся, для каждого государства является сложной и ресурсоемкой задачей. Вместе с тем работа на платформах оставляет «цифровой след», это создает основу для введения для таких лиц специальных налоговых режимов (например, налог на профессиональный доход). Также появляется возможность введения автоматического учета доходов и уплаты налогов платформой за исполнителя;

3) открытие новых горизонтов в управлении рынком труда в режиме «реального времени»: государство, имея доступ к анонимным агрегированным данным с платформ, может отслеживать востребованность профессий и навыков, уровень доходов в разных секторах экономики. Это позволяет принимать более адресные и взвешенные решения: куда направлять ресурсы на переобучение, какие образовательные программы развивать, как корректировать миграционную политику и т. д.

Кроме того, это позволяет обойти географические границы, поскольку цифровые технологии позволяют работать удаленно, что даст больше возможностей людям с ограниченной мобильностью (лица с ограниченными возможностями здоровья, молодые родители, жители депрессивных регионов и т. д.) получать доступ к работе.

Наконец, развитие «цифровых» форм занятости – это важный шаг в стимулировании массового малого предпринимательства, которое справедливо называют главным драйвером экономики в современных условиях.

Вместе с тем справедливо отметить, что все описанные положительные эффекты от развития «цифровых» форм занятости без должного внимания со стороны государства как ключевого администратора экономики не будут достигнуты, скорее, наоборот: создадут условия для прекаризации рынка труда и роста социальной напряженности на фоне нестабильности доходов и отсутствия социальных гарантий. Современное государство не должно бороться с объективной технологической реальностью, его задача состоит в том, чтобы создать новую архитектуру регулирования, которая сохранит гибкость и преимущества «цифровых» форм занятости и проектной занятости, при этом обеспечит работникам минимальный уровень социальных гарантий.

### Библиографический список

Bell D. The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting. – N. Y.: Basic books, Cop., 1973. – XIII, 507 p.

Головина С. Ю. Расторжение трудового договора по законодательству государств-членов Евразийского экономического союза // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 4. – С. 24–29.

Головина С. Ю. Совершенствование законодательства о трудовом договоре государств-членов Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 4. – С. 14–17.

Головина С. Ю., Раманкулов К. С., Томашевский К. Л., Хасенов М. Х. Трудовое право и социальное обеспечение в государствах ЕАЭС в условиях пандемии COVID-19: опыт Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России // Российское право: образование, практика, наука. – 2020. – № 4. – С. 13–33.

Иванчина Ю. В., Истомина Е. А. Неопределенность, социальный риск незанятости и рынок труда // Пермский юридический альманах. – 2023. – № 6. – С. 407–420.

Иванчина Ю. В. Новая парадигма трудового права в условиях информационного общества // Ежегодник трудового права. – 2024. – № 14. – С. 116–140.

Куренной А. М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 4. – С. 3–7.

Люттов Н. Л. Платформенная занятость: проект новой директивы ЕС и нормы России и Казахстана // Закон. – 2022. – № 10. – С. 72–81.

Моцная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2009. – 26 с.

Пряженников М. О. Проектная занятость в международных стандартах труда и трудовом законодательстве стран ЕАЭС // Российский юридический журнал. – 2020. – № 6. – С. 136–145.

Томашевский К. Л., Волк Е. А. Тенденции в развитии правового регулирования нетипичных форм занятости в Беларуси и России в сравнении с опытом Европейского союза // Закон. – 2022. – № 10. – С. 38–50.

### References

Bell, D. (1973) *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. New York, Basic books, Cop., XIII, 507.

Golovina, S. Yu. (2016) Rastorzenie trudovogo dogovora po zakonodatel`stvu gosudarstv-chlenov Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza [Termination of an employment contract under the laws of the member states of the Eurasian Economic Union]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (4), 24–29.

Golovina, S. Yu. (2019) Sovershenstvovanie zakonodatel`stva o trudovom dogovore gosudarstv-chlenov Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza s uchetom mezhdunarodnykh trudovykh standartov [The improvement of the laws on a labor agreement of the Eurasian Economic Union member states taking into account international labor standards]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (4), 14–17.

Golovina, S. Yu. & Ramankulov, K. S. & Tomashevskii, K. L. & Khasenov, M. Kh. (2020) Trudovoe pravo i sotsial`noe obespechenie v gosudarstvakh EAES v usloviyakh pandemii COVID-19: opyt Belarusi, Kazakhstana, Kyrgyzstana i Rossii [Labour Law and Social Security in the EAEU States During the COVID-19 Pandemic: Experience of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia]. *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*, (4), 13–33.

Ivanchina, Yu. V. & Istomina, E. A. (2023) Neopredelennost`, sotsial`nyi risk nezanyatos-ti i rynek truda [Uncertainty, social risk of unemployment and the labor market]. *Permskii yuridicheskii al`manakh*, (6), 407–420.

Ivanchina, Yu. V. (2024) Novaya paradigma trudovogo prava v usloviyakh informatsion-nogo obshchestva [The new paradigm of labor law in an information society]. *Ezhegodnik trudovogo prava*, (14), 116–140.

Kurennoi, A. M. (2018) Pravo i spravedlivost` v rossiiskoi sisteme regulirovaniya tru-dovykh otnoshenii [Law and justice in the Russian system of labor relations regulation]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (4), 3–7.

Lyutov, N. L. (2022) Platformennaya zanyatost`: proekt novoi direktivy ES i normy Ros-sii i Kazakhstana [Platform Employment: Draft New EU Directive and Norms of Russia and Kazakhstan]. *Zakon*, (10), 72–81.

Motsnaya, O. V. (2009) *Netipichnaya trudovaya zanyatost`: nekotorye problemy teorii i praktiki* [Non-standard Employment: Some Theoretical and Practical Issues]: autoabstr. of cand. jur. sc. thesis. Moscow, 26.

Pryazhennikov, M. O. (2020) Proektnaya zanyatost` v mezhdunarodnykh standartakh truda i trudovom zakonodatel`stve stran EAES [Project employment in international la-bour standards and labour legislation of the EAEU countries]. *Rossiiskii yuridicheskii zhur-nal*, (6), 136–145.

Tomashevskii, K. L. & Volk, E. A. (2022) Tendentsii v razvitii pravovogo regulirovaniya netipichnykh form zanyatosti v Belarusi i Rossii v sravnenii s opytom Evropeiskogo soyuza [Trends in the development of legal regulation of atypical forms of employment in Belarus and Russia in comparison with the experience of the European Union]. *Zakon*, (10), 38–50.

### Информация об авторе

**Артемий Андреевич Марков** – аспирант кафедры трудового права Уральско-го государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (e-mail: a.a.markov3@uslu.su).

### Information about the author

**Artemii A. Markov** – postgraduate student of the Department of Labor Law, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (e-mail: a.a.markov3@uslu.su).

© А. А. Марков

*Дата поступления в редакцию / Received: 31.10.2025*

*Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 05.11.2025*