



УДК 331.5

Рыбакова Татьяна Игоревна
Уральский государственный юридический университет
имени В.Ф. Яковлева
Институт юстиции
Россия, Екатеринбург
rybakova.tatyana02@yandex.ru
Rybakova Tatiana
Ural State Law University named after V. F. Yakovlev
Institute of Justice
Russia, Yekaterinburg

К ВОПРОСУ О НЕТИПИЧНЫХ ФОРМАХ ЗАНЯТОСТИ

Аннотация: в статье автором рассматривается такое понятие, как нетипичные формы занятости, выделяются признаки, отличающие их от традиционной занятости, а также дается анализ следующих видов занятости: дистанционная работа и платформенная занятость.

Ключевые слова: нетипичные формы занятости, дистанционная работа, платформенная занятость, труд, трудовое право.

TO THE QUESTION OF ATYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT

Annotation: in the article, the author considers such a concept as atypical forms of employment, highlights the features that distinguish them from traditional employment, and also provides an analysis of the following types of employment: distant work and platform employment.

Key words: atypical forms of employment, distant work, platform employment, work, labor law



Как правило, между работодателями и работниками складываются традиционные трудовые отношения. Для таких отношений характерен полный рабочий день на основе бессрочного трудового договора, обеспечение работодателем работника социальным пакетом, выполнение трудовой функции по месту нахождения работодателя.

Тем не менее в связи с глобализацией, изменением организационных стратегий, развитием информационных технологий и сферы услуг стали появляться нетипичные формы занятости, которые позволяют повышать эффективность труда, быстро и менее болезненно преодолевать кризисные явления в экономике, не допускать снижения благосостояния значительного числа трудоспособного населения, более полно удовлетворять потребности участников рынка [1, с. 27].

По мнению Н.В. Закалюжной, понятие «нетипичная» будет характеризовать те формы занятости, которые основаны на трудовом правоотношении и непосредственно связанных с ним правоотношениях, обладающих особыми признаками, а также на правоотношении, не обладающем всеми основными признаками трудового правоотношения [2, с. 123]. С учетом данной точки зрения считаем необходимым выделить признаки, отличающие нетипичные формы занятости от привычной нам традиционной занятости.

Во-первых, при данных видах занятости чаще всего работник осуществляет свою трудовую функцию вне места нахождения работодателя. Работодатель предоставляет больше свободы своим работникам, в первую очередь его стали интересовать качество работы и сроки ее выполнения. Так, например, при дистанционном труде работник получает возможность выполнять свою работу в любом удобном ему месте, в том числе не покидая место жительства.

Во-вторых, трансформируется признак соблюдения работником трудовой дисциплины, подчинения его внутреннему трудовому распорядку организации.



При нестандартных формах занятости работник становится более самостоятельным, меняется содержание обязательств работника по отношению к работодателю [2, с. 128].

В-третьих, затрудняется реализация признака стабильности трудовых отношений. Трудовому правоотношению свойственно продолжительное взаимодействие сторон, не ограниченное достижением какого-либо результата. Однако при нетипичных формах занятости в отдельных случаях отношения являются нестабильными, поскольку работник привлекается к работе только на определенный период времени, ярким примером чего является заключение срочных трудовых договоров.

В-четвертых, меняется признак наличия категории рабочего времени, в течение которого работник должен находиться на рабочем месте и выполнять возложенную на него трудовую функцию. В современных условиях большое распространение получила работа на условиях неполного рабочего времени. Н.В. Закалюжная отмечает, что на сегодняшний день в мире неполное рабочее время объединяется в следующие формы: разделение одного рабочего места между несколькими работниками, сокращение рабочего времени для работников предпенсионного возраста, сокращение рабочего времени для лиц с семейными обязанностями и другие [2, с. 125].

В данное время повсеместное использование информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования позволяет работникам самостоятельно организовывать свою работу и распределять рабочее время. В том случае когда работник работает дистанционно, отправление выполненного результата работы в установленные сроки посредством электронного документооборота важнее, чем распределение трудовой функции во времени.

Таким образом, нетипичные формы занятости основаны на таких трудовых правоотношениях, или непосредственно связанных с трудовыми, где отсутствует либо модифицирован какой-либо из основных признаков



стандартного трудового правоотношения. Такие нетипичные структуры позволяют раскрыть новые возможности отдельных форм занятости по трудовым договорам.

Мы согласны с тем, что необходимо различать понятия «нетипичная форма занятости» и «неустойчивая форма занятости». С позиции формальной логики по содержанию они соотносятся как общее и частное. Так, неустойчивая занятость всегда является нетипичной занятостью, в то время как нетипичная форма занятости не всегда представляет собой занятость неустойчивую. Например, неполная занятость относится к нетипичной форме занятости, но это не дает основания признавать ее неустойчивой занятостью [3, с. 95].

В настоящее время выделяется большое количество различных нетипичных форм занятости. Так, в 2015 году по итогам Сопределения экспертов по нестандартным формам занятости был составлен отчет Международного Бюро Труда, в котором было выделено четыре группы нетипичных форм занятости: 1) временная занятость (срочные трудовые договоры, включая договоры для работ в рамках проекта или разовых заданий, сезонную работу, единичные работы, включая работы на один день); 2) занятость на условиях неполного рабочего времени (включая работу по запросу, а также договоры «с нулевым рабочим временем»); 3) временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения (субконтракты и др.); 4) замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость (трудовые отношения, выдаваемые за гражданско-правовые, и др.) [4].

Н.В. Закалюжная считает, что в настоящее время основными нетипичными формами занятости являются «привлеченный труд» (также используется понятие «заемный труд») и дистанционная работа [5, с. 202].

В то же время некоторые исследователи выделяют в качестве форм нетипичной занятости самозанятость [6], платформенную занятость [7], аутсорсинг и аутстаффинг [8], секондмент (прикомандирование персонала) [9] и другие.



Считаем важным рассмотреть некоторые из указанных нетипичных форм занятости, которые являются наиболее актуальными на современном этапе.

Первой формой, предлагаемой для анализа, является дистанционная работа. На настоящий момент она является самой быстроразвивающейся формой занятости. В развитых странах с каждым годом растет число дистанционно занятых на работе сотрудников.

Понятие «теледоступ» (англ. – «telecommuting») было введено в 1970-х годах Джеком Ниллесом, сыгравшим ведущую роль в продвижении концепции новых видов занятости в США. В начале обсуждения данной концепции при ее появлении в практике под ней подразумевалась возможность осуществлять работу из дома, используя телекоммуникационные линии вместо транспортного перемещения, так как первоначальный смысл появления такого вида занятости заключался в привлечении сельского населения на рынок труда и организации в отдаленных регионах рабочих мест.

Далее появляется термин «телеработа», подразумевающий любую форму замещения перемещений, связанных с работой и информационными технологиями.

В Российской Федерации развитие данной формы занятости началось с принятия Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ, в соответствии с которым ТК РФ был дополнен главой 49.1, которая законодательно закрепила нормативно-правовое регулирование дистанционных трудовых отношений. Появление в ТК РФ главы о дистанционной занятости стало положительным моментом, так как, с одной стороны, продолжило дифференциацию в правовом регулировании трудовых отношений, а с другой, и работнику, и работодателю была предоставлена возможность не взаимодействовать лично при заключении или изменении трудового договора и в рамках его исполнения, а использовать электронный документооборот и (или) взаимодействие посредством почтовых отправлений в установленном порядке [5, с. 204].



По нашему мнению, можно выделить следующие основные особенности дистанционной работы, закрепленные в статье 312.1 ТК РФ:

- ее выполнение вне рамок помещений, контролируемых работодателем;
- использование в процессе работы информационно-телекоммуникационных сетей и сетей связи общего пользования;
- выбор места выполнения работы самим работником или по согласованию с ним.

Одним из примеров дистанционной работы может служить вовлечение преподавателей в систему дистанционного обучения. Такая форма обучения используется в настоящий момент наряду с традиционными. Смысл дистанционного обучения сводится к следующему: преподаватели и студенты (ученики, слушатели) как бы находятся в одном зале, но это помещение виртуальное. Реально каждый из них располагается за своим компьютером там, где ему удобно. В данном случае появляется возможность для привлечения преподавателей, находящихся достаточно далеко территориально. Сами преподаватели разрабатывают дистанционные учебные курсы, основываясь на использовании информационных технологий, в результате применения которых обучающийся сдает экзамены в виде теста. Дистанционно происходит и получение заданий, и сдача готовых решений, и обсуждение вопросов по интересующим проблемам посредством телеконференции [3, с. 273-274].

Пандемия COVID-19 выявила недостатки норм главы 49.1 ТК РФ и в определенной степени послужила катализатором скорейшего изменения трудового законодательства с целью устранения выявленных правоприменительных проблем, придания ему большей гибкости и легализации тех моделей поведения, которые применялись работниками и работодателями в 2020 году [10, с. 228]. Н.Л. Лютов отмечает, что работодатели, деятельность которых не была приостановлена в результате введения непредусмотренных трудовым законодательством «нерабочих дней», массово перешли на



удаленный режим работы, при этом трудовые договоры на основе норм главы 49.1 ТК РФ в этих случаях практически не заключались [11, с. 80].

Некоторые исследователи полагают, что периоды применения дистанционного труда, которые последовали в России как постпандемийные меры, показали, что трудовое законодательство было не совсем готово к столь объемному переходу на дистанционный режим работы. Например, для уведомления работников о переходе на удаленный режим труда использовались такие формы, как устное уведомление, электронное письмо, приказ руководителя и значительно реже - дополнительное соглашение к трудовому договору, причем не посредством электронного взаимодействия [12, с. 52].

Кроме того, введенные в 2013 году нормы не предусматривали возможности сочетать традиционный и дистанционный труд, указывая, что труд может быть либо дистанционным, либо «стационарным» (в помещениях работодателя или на дому). Поэтому логичным стало внесение изменений на основании ФЗ от 08 декабря 2020 г. N 407-ФЗ в часть 2 статьи 312.1 ТК РФ, которая гласит, что трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Таким образом, в настоящее время законодатель предлагает три варианта дистанционной работы.

Ранее в главе 49.1 ТК РФ также содержалось положение о том, что для подписания трудового договора и ряда других документов была необходима усиленная квалифицированная электронная подпись. Однако оформление такой подписи для обычного работника является очень затратным и непростым



процессом. Поэтому в 2020 году условие об использовании работником усиленной квалифицированной электронной подписи было смягчено (он может использовать усиленную неквалифицированную электронную подпись), а обязанность использовать именно усиленную квалифицированную электронную подпись осталась только у работодателя.

Следующей предлагаемой к рассмотрению формой занятости является платформенная занятость. Цифровые платформы называют экосистемами, и в этом скрыт глубокий смысл – изменения, которые они приносят в нашу жизнь, действительно являются системными [13, с. 37]. Посредством платформ могут оказываться как высококвалифицированные, так и низкоквалифицированные услуги. Хрестоматийным примером стала деятельность платформенной компании Uber. Благодаря широкому резонансу, который получила деятельность данной компании, феномен платформенной занятости также получил название «уберизация» [10, с. 247].

Необходимым считаем начать с определения понятия «платформенная занятость». В экономической и юридической литературе приводятся различные определения. По нашему мнению, наиболее полно отражает специфику данного вида занятости определение, данное А.В. Серовой. Она полагает, что под платформенной занятостью следует понимать трудовую деятельность физических лиц, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству, приносящую трудовой доход, осуществляемую посредством использования цифровых трудовых платформ и при соблюдении установленных правил пользования ею.

Также она выделяет следующие признаки данной формы занятости:

- она предполагает реализацию человеком его способностей трудиться, ввиду чего к ней не могут быть отнесены такие виды деятельности, как, например, последующая перепродажа товаров, сдача помещений в аренду и пр.;
- личный характер трудовой деятельности;
- трудовая деятельность осуществляется в отношении третьих лиц;



- всегда возмездный характер в виде трудового дохода (заработной платы, вознаграждения по гражданско-правовому договору);
- организация трудовой деятельности происходит с использованием цифровой трудовой платформы и при соблюдении установленных правил пользования ею [7, с. 261].

При указанной форме занятости онлайн-платформа используется для того, чтобы предоставить юридическим или физическим лицам – клиентам (заказчикам) доступ к неограниченному и неизвестному им кругу других физических или юридических лиц – исполнителей для решения специфических проблем или оказания специализированных услуг на платной основе. Наибольшее воздействие онлайн-платформы оказали на труд, не требующий специальной подготовки и квалификации: работа курьеров, разовые услуги и т.д. [14, с. 151].

Работа через онлайн-платформы, как правило, носит неустойчивый характер, что приводит к росту трудовых протестов прежде всего в связи с уровнем оплаты труда трудящихся в рамках этой формы занятости.

Современное российское трудовое законодательство в части понятия трудовых отношений фактически не адаптировано к регулированию труда через онлайн-платформы, вследствие чего возникает большое количество трудовых споров, не все из которых заканчиваются признанием отношений трудовыми. Как полагают Н.Л. Лютов и И.В. Войтковская, необходима разработка детальных критериев в отношении признаков наличия трудовых правоотношений в рамках платформенной занятости. Такие критерии могут быть обобщены и опубликованы в рамках постановления Пленума Верховного Суда РФ, а вопрос о предоставлении платформенным трудящимся социально-трудовых прав и гарантий наравне с работниками должен быть закреплен на уровне трудового законодательства [14, с. 158].

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, в настоящий момент многие нетипичные формы занятости российским



законодательством не урегулированы. Однако даже то законодательное регулирование, которое действует для небольшой части видов нетипичной занятости, имеет пробелы, не отражает специфику данных видов и нуждается в совершенствовании.

Список литературы:

1. Мощная, О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 6-2. – С. 20-27.
2. Закалюжная, Н. В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2014. – № 16(187). – С. 123-129.
3. Закалюжная, Н. В. Основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом в условиях модернизации экономики : дис. ... докт. юрид. наук. – Москва, 2021. – 433 с.
4. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. [Электронный ресурс] // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf
5. Закалюжная, Н. В. Нетипичные трудовые отношения в условиях цифровой экономики // Вестник Брянского государственного университета. – 2019. – № 1(39). – С. 202-208.
6. Филющенко, Л. И. Самозанятость как нетипичная форма трудовой деятельности // Законодательство. – 2020. – № 7. – С. 39-43.
7. Серова, А. В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости // Вестник Томского государственного университета. – 2022. – № 477. – С. 260-268.



8. Зайцева, О. Б. Аутсорсинг как форма нетипичной занятости и проблемы его применения в Российской Федерации // Труды Оренбургского института (филиала) МГЮА. – 2013. – № 17. – С. 160-164.

9. Закалюжная, Н. В. Секондмент как нетипичная форма трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 2. – С. 16-18.

10. Трудовое право: национальное и международное измерение / А. А. Бережнов, И. В. Войтковская, Д. И. Воронцов [и др.]. Том 2. – Москва : Юридическое издательство "Норма", 2022. – 568 с.

11. Лютов, Н. Л. Законодательные инициативы, связанные с дистанционным трудом: временный ажиотаж на фоне пандемии или устойчивая тенденция? // Журнал российского права. – 2020. – № 12. – С. 78-88.

12. Закалюжная, Н. В. Эволюция понятия дистанционной работы / Н. В. Закалюжная, С. Н. Кудряшова, И. Н. Бабкина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2022. – № 2. – С. 50-52.

13. Садовая, Е. С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда // Мировая экономика и международные отношения. – 2018. – Т. 62, № 12. – С. 35-45.

14. Лютов, Н. Л. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия "уберизации" труда? / Н. Л. Лютов, И. В. Войтковская // Актуальные проблемы российского права. – 2020. – Т. 15, № 6(115). – С. 149-159.