Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости

КОРШУНОВА Татьяна Юрьевна, ведущий научный сотрудник Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, кандидат юридических наук

Россия, 117128, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

E-mail: labour@izak.ru

Достойный труд — это труд, осуществляемый свободными индивидами на основании принципа равных возможностей и отсутствия дискриминации в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, за который выплачивается справедливое вознаграждение, позволяющее вести достойную жизнь, сочетая интересы личности и работника. Реализуя право на достойный труд, работники имеют право на гарантированное государством повышение квалификации и переобучение, чтобы новые технологии воспринимались ими как стимул к дальнейшему развитию, а не препятствие к получению работы. Право на достойный труд непременно включает реализацию коллективных прав.

Появление нетипичных форм занятости требует принятия правовых решений, позволяющих гибче регулировать трудовые отношения, использовать новые правовые механизмы, отличающиеся от традиционно использовавшихся трудовым законодательством. Разнообразием нетипичных форм занятости является неустойчивая занятость, характеризующаяся значительным снижением социально-трудовых гарантий работников, но дающая новые возможности для извлечения прибыли работодателями. Необходимо переосмыслить базовые понятия «работник», «работодатель», «трудовое правоотношение», чтобы труд как можно большего числа работников отвечал критериям достойного труда. Рассматриваются правовые проблемы реализации концепции достойного труда в Российской Федерации. Отмечается, что российское законодательство крайне медленно реагирует на появление новых форм неустойчивой занятости.

Цель исследования — совершенствование правовых механизмов, позволяющих реализовать концепцию достойного труда, выявление проблем, с которыми сталкиваются работники и работодатели в новую цифровую эпоху. Задача автора — выявить, какими правовыми способами в современном мире можно обеспечить достойный труд как можно большему числу работающих.

Методы исследования: всеобщие, общенаучные, а также системно-структурный, формально-юридический.

Даны предложения по совершенствованию трудового законодательства, позволяющие усилить эффективность правового регулирования, упростить механизмы установления факта трудовых отношений, что позволит повысить социальную защищенность работающих. Реализация вносимых автором предложений позволит рассмотреть вопрос о легализации в России работы посредством интернет-платформ.

Ключевые слова: достойный труд, трудовые отношения, нетипичная занятость, неустойчивая занятость, интернет-платформы, трудовое правоотношение, работник, работодатель.

Для цитирования: Коршунова Т. Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости // Журнал российского права. 2020. № 7. С. 78—97. DOI: 10.12737/jrl.2020.082

В соответствии со ст. 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 г. каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы.

Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.

Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения.

Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

В развитие указанных положений ст. 7 Конституции РФ предусматривает, что Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Концепция достойного труда является одной из последних инициатив Международной организации труда (МОТ). Впервые это понятие было публично оглашено в докладе «Достойный труд» генерального директора МОТ Х. Сомавия на 87-й сессии этой организации. Достойный труд определялся как труд, при котором права трудящихся защищены, они получают адекватный доход и обеспечивается их социальная защищенность. Соблюдение принципов достойного труда означает, что занятость, требуемые доход и социальная защищенность могут быть достигнуты без компромисса между правами трудящихся и социальными стандартами жизни¹.

Более широкое определение достойного труда приведено в пилот-

ной программе МОТ по реализации концепции достойного труда, где достойный труд определяется как «труд, который приносит адекватный доход и при этом оставляет время для других сторон жизни, предоставляет надежность семье, уважает права человека, дает право голоса и открывает дорогу социальной интеграции. Достойный труд — это путь, соединяющий экономические и социальные цели»².

В докладе, посвященном 100-летию МОТ, генеральный директор Гай Райдер отметил: «Когда достойная работа есть у большего числа людей, это позволяет обеспечить более динамичный и всеохватный экономический рост. Более высокие темпы роста позволяют направить больше ресурсов на создание достойных рабочих мест. Зависимость здесь прямая, однако как в период, предшествовавший кризису 2008 г., так и после него на эту зависимость не обращали особого внимания. С принятием Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 г. у нас появился уникальный шанс улучшить жизнь миллиардов людей»³.

Проблеме достойного труда в Российской Федерации посвящено значительное число работ, раскрывающих данное понятие с точки зрения экономических и правовых подходов. Так, Л. А. Костин определяет термин «достойный труд» как высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены и они активно участвуют в деятельно-

¹ См.: МОТ Достойный труд. Доклад Генерального директора МОТ Хуана Сомавия. Международная организация труда. 87-я сессия. Женева, 1999.

² URL: <http://alertagroup.ru/dostojnyj-trud-sushhnost-predposylki-i-prichiny-poyavleniya-koncepcii-tezisy/>.

³ URL: <http://www.kiout.ru/info/publish/26432//www.ilo.org>.

сти организации, внося максимально возможный вклад в общее благополучие⁴.

Е. Д. Богаченко предлагает выделить такие факторы достойного труда, как устойчивость, справедливость оплаты труда, безопасность, партнерство⁵.

С. С. Худякова, рассматривая категорию достойного труда с позиций трудового права, отмечает, что характеристику трудовправовой сущности и содержания достойного труда следует давать в первую очередь через характеристику особенностей правового регулирования условий труда. Прежде всего труд может оцениваться как достойный, когда признание человеческого достоинства происходит путем закрепления государством таких трудовых прав и свобод, а также гарантий их реализации, содержание которых воспринималось бы работниками как адекватный и желаемый уровень безопасности и защищенности в условиях экономической и организационной зависимости от работодателя. Также признаком достойного труда должно признаваться наличие правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивающее экономически и социально обоснованное сочетание личных, коллективных и общественных интересов, а также их защиту, что воспринимается наемными работниками как проявление справедливости. Кроме того, с позиции справедливости труд сле-

дует считать достойным, если существующее правовое регулирование трудовых отношений гарантированно предоставляет всем работникам возможность реализации основных трудовых прав и свобод, а объективно существующие неравенства работников компенсируются в законодательстве таким образом, чтобы не создавать необоснованные преимущества и направлять их на общее благо. Еще одной характеристикой достойного труда является правовое регулирование такого качества, при котором личность работника остается свободной и реализует это благо в существующих трудовых отношениях и отношениях, тесно связанных с трудовыми, в границах, установленных трудовым законодательством, обеспечивая тем самым самоутверждение и самореализацию в рамках осуществляемого выбора⁶.

А. С. Кудрин отмечает, что достойный труд следует охарактеризовать как многоаспектное понятие, охватывающее экономические, политические и правовые явления, создающее условия для эффективного и производительного труда, содействующее достижению общественного, культурного и технического прогресса в целях социальной защиты трудящихся и их семей, способствующее развитию сущностных сил человека, раскрытию творческого потенциала каждого. Государство как субъект, наделенный социальной властью, занимает ведущее место в регулировании отношений, возникающих в сфере труда, является гарантом реализации концепции достойного труда⁷.

⁴ См.: Костин Л. А. Достойный труд в XXI веке // Достойный труд — высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». 25 ноября 2005 г. Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова. М., 2005. С. 16.

⁵ См.: Богаченко Е. Д. Реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодежи: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2017. С. 5.

⁶ См.: Худякова С. С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. Вып. 1 (7). С. 54—55.

⁷ См.: Кудрин А. С. О проблемах реализации концепции достойного труда в России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. Вып. 2 (24). С. 187.

Учитывая сказанное, можно предложить следующее определение *достойного труда* — это труд, осуществляемый свободными индивидами на основании принципа равных возможностей и отсутствия дискриминации в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, за который выплачивается справедливое вознаграждение, позволяющее работникам вести достойную жизнь, сочетая интересы личности и интересы работника. Реализуя право на достойный труд, работник имеет право на гарантированное государством повышение квалификации и, что особенно актуально в условиях цифровой экономики, право на переобучение с тем, чтобы новые технологии воспринимались работниками как стимул к дальнейшему развитию, а не препятствие к получению работы. Право на достойный труд непременно включает реализацию коллективных прав: участвовать в управлении организацией, создавать профессиональные союзы, вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры и участвовать в системе социального партнерства на всех его уровнях.

В связи с этим можно констатировать, что право на достойный труд включает следующие элементы: 1) политический (признание государством на самом высоком уровне); 2) экономический (повышение производительности труда, повышение конкурентоспособности); 3) социальный (признание обществом и удовлетворенность трудом, создание условий для образования и развития индивида); 4) трудовую (обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, равенства прав и возможностей работников, права каж-

дого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда).

Достойный труд включает определенные базовые показатели, характерные для современного регулирования трудовых отношений. Так, достойным трудом может быть признан безопасный труд, осуществляемый без принуждения, позволяющий получать заработную плату в соответствии с количеством и качеством, а также вести достойную жизнь, не только обеспечивая себя и своих близких, но и пользуясь достижениями культуры. Достойный труд предполагает отсутствие дискриминации и соблюдение законодательства, поскольку работа в теневом секторе экономики никак не может приносить удовлетворение и считаться достойной.

Обеспечение всем работающим достойного труда является целью, заявленной Министерством труда и социального развития РФ на период до 2024 г. Так, в утвержденном 29 января 2019 г. Плане деятельности Министерства труда и социальной защиты РФ на 2019 г. и плановый период до 2024 г. целью № 1 заявлен достойный труд и справедливая заработная плата.

Анализ поставленных целей и запланированные результаты показывают, что Российской Федерации еще предстоит полностью сформировать такую систему регулирования социально-трудовых отношений, которая будет отвечать всем принципам и критериям достойного труда.

Глобализация, развитие новых технологий, перемещение рабочей силы в сферу услуг, упадок ценности труда подвергают коррозии стандартные трудовые отношения, которые понимаются как «занятость по найму в режиме полного рабочего

дня на основе трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначаемых им менеджеров»⁸, растет нестандартная занятость.

Традиционно типичная или стандартная занятость определялась как занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на предприятии или в организации под непосредственным руководством работодателя⁹. К нетипичным формам занятости относится такая деятельность граждан, которая связана с применением труда, но не регулируется трудовым законодательством (отношения, опосредованные гражданско-правовыми договорами), а также

деятельность на основании трудового правоотношения, в котором отсутствует либо видоизменен какой-либо из существенных (критериальных) признаков трудового правоотношения: личный, организационный или имущественный¹⁰.

Исследователи отмечают, что в настоящее время регулирование вопросов, связанных с трудовыми отношениями, уже более не может осуществляться с позиций классического индустриального трудового права, при котором работодателями выступали, как правило, крупные промышленные предприятия, где одновременно работали значительные по численности коллективы работающих, старавшиеся добиться реализации своих трудовых прав путем закрепления в законодательстве права на объединение в профессиональные союзы и права на коллективные переговоры.

В постиндустриальном, а тем более цифровом обществе характер труда изменился: коллективные действия все более уступают место индивидуализации трудовых отношений, работнику уже нет необходимости ежедневно посещать рабочее место, в мире растет число работающих дистанционно, в условиях, отличающихся от типовых (стандартных) условий трудового договора. Соответственно, изменения в организации труда и отношениях «работник — работодатель» требуют адекватных законодательных решений, так как трудовые права работников не должны быть ущемлены.

Сложность состоит в том, что новые формы привлечения к труду, появляющиеся как ответ работодателей на усиление социальной защищенности работников, не имеют четкого законодательного закрепления, что негативно сказывается именно на работниках. «Практика показывает, что нарушения происходят в отношении работников

⁸ Федченко А. А., Колесникова О. В., Дашкова Е. С., Дорохова Н. В. Неформальная занятость: теоретические основы, исследование, прогноз. Воронеж, 2016. С. 28.

⁹ См., например: Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой. М., 2006. С. 16; Лютов Н. Л. Трудовое правоотношение: новые формы и трансформация в условиях цифровой экономики. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; Александрова А. В. Постиндустриализм и трудовое законодательство. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; Чесалина О. В. Работа на основе интернет-платформ (crowd work and work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; Моцная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009; Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008; Закалюжная Н. В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; Лушников А. М., Кириллова Л. С. Нетипичные трудовые договоры: гибкость и стабильность юридической конструкции // Вестник ЯрГУ. Серия «Гуманитарные науки». 2017. № 2 (40).

¹⁰ См.: Моцная О. В. Указ. соч. С. 10.

чаще, поскольку работники являются более слабой стороной»¹¹. Работодатели, не ограниченные законодательными запретами и предписаниями, сознательно создают такие ситуации, чтобы использовать их в свою пользу.

Как уже указывалось, стандартная занятость, или стандартная работа, относится к трудовому договору о постоянной занятости с одним работодателем. В соответствии со ст. 56 ТК РФ трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Как видим, трудовой договор предусматривает права и обязанности обеих сторон, такие как объем услуг и задач, которые должен выполнять работник, рабочее время, вознаграждение, которое они будут получать, и т. д. Работники выполняют свои услуги в соответствии с указаниями работодателя и подчинением его хозяйской власти. Труд работников является несамостоятельным и наемным. Это означает, что напрямую лица, работающие по трудовому договору, не осу-

ществляют предпринимательскую деятельность: они выполняют работу и оказывают услуги не от собственного имени, а от имени своего работодателя, который организует их труд и дает им обязательные для исполнения предписания.

Термин «нестандартная занятость», или «нестандартная работа», относится ко всем формам оплачиваемого труда: например, срочная работа, временная агентская работа, случайная работа, работа по устной договоренности с работодателем, оформление работника по гражданско-правовому договору, неполный рабочий день, наличие дополнительной работы, сверхзанятость на основной работе, заемный труд.

Нестандартная занятость не обязательно влечет незащищенность в сфере труда. Например, работа по срочному трудовому договору или работа по совместительству, хотя и являются видами нестандартной занятости, давно урегулированы законодательством: работники пользуются практически полным объемом гарантий, что позволяет говорить об их социальной защищенности. Так, в соответствии со ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В некоторых случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Произвольное заключение срочного трудового договора не допускается. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленным судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Пунктом 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от

¹¹ Чайка Л. Н. Проблема обеспечения достойных условий труда при нестандартных формах занятости. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» предусматривается, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Категории «совместительство» как второй оплачиваемой работе посвящена гл. 44 ТК РФ, в которой оно определяется как выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Лица, работающие по совместительству, также являются достаточно защищенными с позиций действующего трудового законодательства. Так, с ними может быть заключен как трудовой договор на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор. Устанавливается продолжительность рабочего времени: по общему правилу она не может быть более половины нормальной продолжительности рабочего времени. При заключении трудового договора совместитель извещается об условиях труда, его рабочее место подлежит специальной оценке по условиям труда и должно соответствовать нормативным требованиям по охране труда. При этом закон устанавливает, что если у работника основное место работы связано с вредными и опасными условиями, а также с управлением транспортными средствами, т. е. с работой с повышенной эмоциональной нагрузкой, то по совмещаемой работе условия труда не должны отклоняться от нормальных.

Совместитель не может быть ограничен и по условиям оплаты труда: ему устанавливается такая же заработная плата, как и работникам, заключившим договор по основной работе.

Усилены гарантии совместителям и при прекращении трудового договора. Так, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть только по основаниям, установленным ТК РФ.

К нестандартной занятости следует отнести и заключение с работниками гражданско-правовых договоров, поскольку работодатели предпочитают заключить с работниками гражданско-правовой договор, так как полагают, что в этом случае работник обойдется дешевле, да и прекратить с ним отношения будет значительно легче.

Для того чтобы переломить складывающуюся негативную тенденцию, Трудовой кодекс РФ был дополнен нормой, позволяющей переквалифицировать гражданско-правовые договоры в трудовые. При применении данной нормы судами были выделены признаки, наличие которых позволяло установить факт наличия трудовых отношений. Так, исходя из сложившейся судебной практики, можно сделать вывод, что основными признаками, позволяющими разграничить трудовой и гражданско-правовой договор, являются: осуществление работником трудовой функции, состоящей в выполнении работы по соответствующей должности либо по определенной профессии или специальности с указанием квалификации или в выполнении конкретного вида работы, поручаемой работнику, а не разового задания; подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, установленному на предприятии; условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, включающего доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, не характерные для гражданского законодательства; наличие места работы; наличие дисциплинарного вида ответственности за совершение проступков; предоставление работнику определенных социальных льгот и

гарантий. Наименование заключенного договора не может рассматриваться в качестве достаточного основания для безусловного отнесения его к гражданско-правовому или трудовому. Определяющее значение для квалификации заключенного сторонами договора имеет анализ его содержания на предмет наличия или отсутствия соответствующих признаков.

В определении Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 г. № 597-О-О указывается, что суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т. п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. 15 и 56 ТК РФ.

В настоящее время работникам стало проще восстановить свои права путем обращения в суд с иском о переквалификации гражданско-правовых договоров в трудовые. Кроме того, увеличилось и число случаев переквалификации гражданско-правовых договоров по инициативе государственных органов (налоговых и органов социального страхования и др.)¹².

Особое значение для решения данного вопроса и реализации работниками, с которыми заключили гражданско-правовые договоры, права на достойный труд имеет постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые

отнесены к микропредприятиям». Так, в п. 17 указанного постановления закреплено, что в целях надлежащей защиты прав и законных интересов работника при разрешении споров по заявлениям работников, работающих у работодателей — физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, судам следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между ними.

Ориентируя суды на то, по каким признакам могут быть установлены трудовые отношения, Верховный Суд апеллировал не только к положениям ст. 15 и 56 ТК РФ, но и к Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» 2006 г., указывая, что о наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности: выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление

¹² См., например, постановление Арбитражного суда Западно-сибирского округа от 29 мая 2018 г. по делу № А03-3495/2017.

инструментов, материалов и механизмов работодателем.

Важной гарантией трудовых прав работников является и положение о том, что при разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу ст. 55, 59 и 60 ГПК РФ вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством.

К таким доказательствам, в частности, могут быть отнесены письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника; расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя: заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда, как то: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверение о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и др. (п. 18).

И хотя указанное постановление применяется к трудовым спорам лиц, работающих у работода-

телей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, оно может быть использовано судами и при определении факта наличия трудовых отношений и в иных ситуациях с участием других, более крупных работодателей.

Таким образом, при некоторых видах нестандартной занятости работники имеют возможность реализовать право на достойный труд, т. е. не только свободно заключить трудовой договор, но и получить информацию об условиях труда и его оплаты, пользоваться льготами и гарантиями, предоставляемыми законодательством для работников, быть членом профессиональных союзов и проч.

Как разновидность нестандартной занятости можно выделить неустойчивую занятость, которая включает новые формы привлечения к труду — такие как работа на основании договоров о предоставлении труда работников (персонала), через частные агентства занятости, работа посредством интернет-платформ, работа на основе устных договоренностей работника и работодателя, не оформленная никакими договорами, а также самозанятость.

Неустойчивая занятость, по оценкам Международной организации труда, во-первых, может затрагивать все рабочие места вне зависимости от формы трудовых отношений¹³. Исследователи отмечают, что неустойчивая занятость имеет место прежде всего в неформальном секторе экономики, который существует параллельно формальному и в зависимости от политики государства сужается или расширяется, но никогда полностью не исчезает, даже в условиях тотального контроля государства над экономикой¹⁴.

¹³ Non-standard employment around the world: Understanding, challenges, shaping prospects. Geneva, 2016. P. 19.

¹⁴ См.: Анисимов Р. И. Нестандартный труд: кто в выигрыше? Теоретико-методо-

Во-вторых, неустойчивая занятость затрагивает интересы работников, заключивших нетипичные договоры о труде или «квазитрудовые» договоры, когда речь идет не о возникновении трудовых отношений, а о предоставлении услуг (работа на основе интернет-платформ). Кроме того, при рассмотрении вопросов неустойчивой занятости акцент нередко переносится с трудовых отношений на гражданско-правовые и центральными фигурами для исследователей становятся уже не работники, а предприниматели и самозанятые.

Выводы социологических подходов сводятся к тому, что неустойчивая занятость не всегда тождественна нестандартным трудовым отношениям. Неустойчивая занятость может существовать как в формальном, так и в неформальном секторе экономики.

Самозанятые, в том числе фрилансеры, заслуживают отдельного внимания. «Они являются переходной группой от наемных работников к предпринимателям, поэтому в одном лице объединяют предпринимателя и наемного работника, испытывают на себе и преимущества работы в неформальном секторе (отсутствие организационной рутины, присвоение прибыли, низкие или нулевые налоговые издержки), и недостатки нестандартных трудовых отношений (невозможность планирования, ненормированный рабочий день, отсутствие правовых ограничений произвола заказчика)»¹⁵.

От широкого распространения неустойчивой занятости страдают в первую очередь наемные работники, которым необходимо либо уступать работодателям и соглашаться на менее выгодные условия труда, либо становиться самозаня-

тыми и вступать в иные отношения, традиционно не охватываемые трудовым законодательством. Это объясняется тем, что целями предпринимательской деятельности является извлечение прибыли, которое возможно путем снижения издержек, в том числе затрат на рабочую силу. Именно поэтому в настоящее время переживают кризис и профсоюзы, и институты коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, так как в итоге целями коллективно-договорного регулирования и являются ограничение власти работодателя и выделение дополнительных средств на развитие социально-трудовых отношений.

В литературе отмечается: неустойчивая занятость может затрагивать любого человека вне зависимости от формы его трудовых отношений с работодателем, что ведет к дестандартизации занятости; это играет ключевую роль в нарастании уязвимости и социальной незащищенности населения. Неустойчивая занятость носит вынужденный, а не добровольный характер. Это состояние не является следствием самостоятельного волеизъявления, когда работник берет на себя часть рисков, связанных с организацией трудового процесса в целях получения дополнительных благ. Напротив, в отношении наемных работников все решения принимаются работодателем в одностороннем порядке, а для самозанятых подобный выбор становится едва ли не единственным средством выживания. В связи с этим критерий вынужденности позволяет отобрать тех работников, кто является заложником сложившейся ситуации. Как итог неустойчивая занятость всегда приводит к уязвимости и низкой социальной защищенности работников¹⁶.

логический анализ подходов к изучению нестандартной трудовой занятости // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Т. 19. № 3. С. 546.

¹⁵ Анисимов Р. И. Указ. соч. С. 547.

¹⁶ См.: Попов А. В., Соловьева Т. С. От прекаризации к неустойчивой занятости: теоретическое осмысление хрестоматийных понятий // Научно-технические ведомости

Широкое развитие форм неустойчивой занятости обусловлено разнообразными внутренними и внешними факторами, среди которых можно выделить следующие: происходящие в настоящее время процессы глобализации, децентрализации и специализации производства; появление новых технологий и форм организации труда, возникающих в результате усиливающейся конкурентной борьбы; необходимость снижения издержек на рабочую силу, связываемых традиционными системами занятости. Все это вызвало к жизни создание моделей использования труда, при которых работники делятся на две категории: ключевой персонал, с которым заключаются обычные трудовые договоры и который обеспечивает минимум необходимых работ, и «периферийные» работники, от услуг которых легко отказаться. Именно поэтому дальнейшее развитие форм неустойчивой занятости стимулируется и поддерживается работодателями.

Справедливости ради отметим, что некоторые категории работников также готовы участвовать в различных формах неустойчивой занятости, поскольку в ряде случаев это единственная возможность найти работу; «показать» себя и, соответственно, получить постоянную работу; поддерживать имеющуюся квалификацию; работать в более гибких режимах труда, самостоятельно планировать свое время.

Однако появление новых форм неустойчивой занятости снижает уровень социальной защищенности работников, стабильности трудовых отношений и всей системы традиционного трудового законодательства в целом. Все схемы труда в условиях неустойчивой занятости позволяют «либерализовать» трудовые отношения путем выведения работников из-под сферы действия трудо-

вого законодательства, обеспечивающего лицам, работающим по трудовому договору, повышенную защиту.

При применении таких схем права работников защищены законодательством в меньшей степени. У таких работников нет гарантий постоянной занятости, они не пользуются в полном объеме льготами и преимуществами, предоставляемыми работникам законодательством о труде, их участие в коллективном договорном регулировании трудовых отношений существенно сужается (а иногда исключается). Условия труда таких работников зачастую отличаются от условий труда «ключевого» персонала.

К формам неустойчивой занятости следует отнести в том числе работу через частные агентства занятости, которая в настоящее время регламентируется положениями гл. 53¹ «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» ТК РФ. Включение в Кодекс данной главы вызвало острые дискуссии в среде ученых и практиков. Ученые отмечали негативные стороны принятых решений, практики критиковали закон за «половинчатость», за то, что не урегулированы нормы о возможности предоставления персонала внутри транснациональных корпораций и аффилированными лицами друг другу.

Так, исследователи отмечают, что, вводя в трудовое законодательство нормы об особенностях регулирования труда работников, направляемых своим работодателем временно к другим физическим и юридическим лицам для выполнения трудовой функции, законодатель не может не замечать, что часть трудовых прав этих работников остается нереализованной¹⁷. Так, несмотря на

закрепление в ТК РФ положения о том, что условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию, реальное положение дел складывается таким образом, что работник, заключивший договор о предоставлении труда работников (персонала), не имеет реальной возможности установить, каково соотношение его заработной платы с заработной платой работника, с которым заключен обычный трудовой договор по аналогичной должности. Кроме того, закон не устанавливает, каким образом частное агентство занятости получает от принимающей стороны информацию о заработной плате ее работников и имеет ли возможность проверки такой информации, каким образом частное агентство занятости будет осуществлять контроль за организацией, которая, по сути, является заказчиком ее услуг по договору о предоставлении труда работников (персонала)¹⁸.

У «предоставленных» работников нет эффективной возможности влиять на условия труда и добиваться компенсации работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Следует отметить, что заемные работники не могут в полной мере реализовать возможность пользоваться предоставленными им правами, но в обязательном порядке и под угрозой наказания должны выполнять возложенные на них обязанности: эффективно работать, выполнять свою трудовую функцию, выполнять нормы труда, соблюдать трудовую дисциплину и проч. Иными словами, усиление свободы

работодателя резко ограничивает права работников и увеличивает их обязанности.

Все это позволяет сделать вывод о том, что труд таких работников не соответствует всем критериям достойного труда, положенным в основу международных стандартов.

Представляется, что законодатель должен принять меры для усиления ответственности участников схем по предоставлению персонала, ограничивающих привлекательность данного способа привлечения к труду, увеличив гарантии работникам. Только в этом случае ситуация стабилизируется и работники смогут реализовать право на достойный труд в полном объеме.

Однако в настоящее время российские работодатели активно лоббируют закрепление так называемого секондмента, т. е. прикомандирования работника в другую организацию (как правило, аффилированную или ведущую связанную деятельность) без заключения трудового договора. При этом направляющей стороной уже не будет частное агентство занятости, деятельность которого довольно жестко регламентирована действующим законодательством. Право прикомандирования работника смогут получить любые юридические лица, что предоставит работодателям практически неограниченные возможности. Полагаем, что к принятию нормативного акта, закрепляющего возможность использования данной схемы, следует подходить крайне осторожно.

Следующий вид неустойчивой занятости — работа с участием интернет-платформ: модели *crowdwork* и *work on demand via apps*¹⁹. Здесь

ная форма занятости. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

¹⁸ См.: Черных Н. В. Указ. соч.

¹⁹ См.: *Stefano V. de. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Geneva, 2016. P. 1. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.

уже задействованы не столько работники, сколько лица, относимые к числу самозанятых, т. е. выведенных из сферы действия трудового права.

Crowdwork — это работа, которая организуется с помощью онлайн интернет-платформ, которые позволяют установить контакт между неопределенным количеством организаций, фирм и физических лиц вне зависимости от их территориальной удаленности²⁰. Work-on-demand via apps (работа по запросу посредством приложений) — это работа, которая предлагается посредством мобильных приложений и относится к таким традиционным видам деятельности, как транспорт, уборка, работа курьером; это может быть и канцелярская работа. Crowdwork может осуществляться как лицами, состоящими в трудовых правоотношениях, так и лицами, осуществляющими самостоятельную деятельность, а также как комбинация этих форм труда. Crowdwork может сочетаться с использованием нетипичных форм занятости, как уже получивших распространение на рынке труда, так и новых (casual work, labour pooling, job sharing, employee sharing, zero hours contract и некоторых других)²¹.

Работа посредством платформы практически никогда не оформляется с помощью договора. Напротив, платформа настаивает на том, что лица, которых она привлекает к работе, не состоят с ней ни в каких отношениях, а лишь получают информацию о необходимости оказания (предоставления) услуги.

Как указывают исследователи, в такой ситуации работник лишается

возможности защитить свои права. Он полностью зависит от того, кто дает и оценивает работу. Заказчик, посчитавший, что работа выполнена ненадлежащим образом, может не оплатить ее и поручить эту работу другому исполнителю. Исполнитель же не может потребовать от заказчика произвести оплату выполненной работы. При этом услуги некоторых интернет-платформ являются платными²².

Лица, работающие на основе платформ, обладают значительно большей по сравнению с обычными работниками самостоятельностью в выполнении порученных им задач, не ограничены во времени, что делает эту занятость привлекательной.

В зависимости от вида платформы можно выделить несколько видов построения отношений между платформой и исполнителем. Первый: задачи распределяются платформой, выступающей в качестве посредника между клиентом и исполнителем (например, Яндекс.Такси, Delivery Club и проч.). Второй: платформа объединяет лиц, предоставляющих услуги, и выбор делается уже клиентом (например, YouDo). Третий: платформа объединяет предложения услуги, из которых клиент выбирает для себя наиболее выгодное (например, Airbnb).

Вид платформы и способ ее взаимодействия с работником влияют на уровень автономии работника, т. е. определяют его зависимость от платформы. Так, в первом случае автономия исполнителя является весьма условной. Водители такси или курьеры не имеют возможности влиять на цену услуги, они могут только принять заказ или отклонить его. При этом точную информацию о заказе они могут получить только после того, как заказ принят. За отказ от исполнения заказа платформа автоматически понижает рейтинг исполнителя или подвер-

²⁰ См.: Чесалина О. В. Указ. соч.

²¹ См.: Подузова Е. Б. Односторонние организующие сделки (сделки по организации отношений сторон): проблемы определения и толкования в контексте коллективного использования товаров и услуг (sharing economy). Доступ из СПС «Консультант-Плюс».

²² См.: Подузова Е. Б. Указ. соч.

гает его иным санкциям. Алгоритм взаимодействия с платформой, система рейтингов, вознаграждений и штрафов сводит на нет самостоятельность работника, приближая его правовое положение к положению наемного работника. При этом платформа продолжает настаивать на том, что работник не приобретает статус наемного работника, а остается самозанятым.

Во втором и третьем случаях взаимодействие работника и платформы строится уже на более демократических началах и похоже на договорные отношения.

Таким образом, самостоятельность работников при выполнении заданий играет ключевую роль при решении вопроса о правовой защищенности таких работников и реализации ими права на достойный труд.

Работа на основе интернет-платформ порождает сложные отношения, которые можно рассматривать как трехсторонние — это отношения платформы, исполнителя и заказчика. Как уже указывалось, платформы обычно утверждают, что они играют лишь роль посредника, который не участвует в отношении между исполнителем и заказчиком²³.

И поскольку платформы отказываются от статуса работодателей, они настаивают на том, что у исполнителей должен быть статус самозанятых лиц. Поскольку число таких «самозанятых» растет, возникает вопрос, каким образом эти лица могут реализовать право на достойный труд.

²³ Отметим, что подобная ситуация складывается и при заключении договоров о предоставлении труда работников. Хотя фактически в отношении участвуют три стороны, формально налицо только два двусторонних отношения: между кадровым агентством и работником, а также кадровым агентством и принимающей стороной. Принимающая сторона всегда отрицала существование связи между нею и работником.

Полагаем, что для этих граждан решение лежит в признании интернет-платформы и исполнителя работодателем и работником, что уже происходит в странах Западной Европы. При этом также необходимо переосмыслить статус самозанятого лица.

В отношении статуса самозанятых предлагается введение термина «зависимые самозанятые» или «квази-работники»²⁴, которые в силу своего экономического положения вынуждены соглашаться на работу в условиях платформы без заключения трудового договора²⁵. Нередко трудовые отношения маскируются под самозанятость с тем, чтобы обойти регулирование труда и социального обеспечения или налоговые обязательства, которые могут быть возложены исключительно на работодателей. Таким образом, замаскированная занятость может способствовать возникновению неформальной занятости, а в ряде случаев — и переносу возникших отношений из правового поля в неформальный сектор экономики. Кроме того, деятельность, связанная с использованием таких форм занятости, может привести к недобросовестной конкуренции с законопослушными предприятиями и в конечном счете стимулировать социальный демпинг к ухудшению условий труда²⁶.

Однако введение подобной категории работников и распространение на них трудового законодательства будет находиться в противоречии с некоторыми концептуальными положениями трудового права, которые определяют работника как лицо, вступившее в несамостоятельные, наемные отношения, под-

²⁴ См.: Rönnmär M. The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden // The 7th JILPT Comparative Labour Law Seminar. Tokyo, 9—10 March 2004. Tokyo, 2004. P. 159—165. URL: <https://portal.research.lu.se/>.

²⁵ См.: Stefano V. de. Op. cit.

²⁶ Ibid.

чиняющиеся хозяйской власти работодателя.

В частности, из таких положений исходила Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда, отказывая в иске Ш. о признании отношений между ним и ООО «Яндекс. Такси» трудовыми. Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд исходил из того, что в судебном заседании не установлен факт возникновения между сторонами трудовых отношений, в том числе путем допуска Ш. к выполнению трудовых обязанностей с ведома или по поручению работодателя, выполнению им определенной трудовой функции в условиях подчинения правилам внутреннего трудового распорядка. При этом, заключая договор на доступ к сервису и сообщая о наличии у него статуса «самозанятого», истец подтвердил, что он ведет предпринимательскую деятельность, не имея работодателя, и намерен далее вести такую деятельность, в том числе с использованием программно-аппаратных средств Яндекса. Кроме того, договор на доступ к сервису не содержит положений, согласно которым истец обязуется выполнить работы или оказать услуги для Яндекса. Наоборот, в нем указана обязанность Яндекса предоставить доступ к сервису и обязанность истца (службы такси) оплатить такие услуги. Истец самостоятельно отвечает за обеспечение своих условий труда и обеспечивает себя инструментами, материалами и оборудованием, необходимыми для ведения предпринимательской деятельности²⁷.

Полагаем, что суд при рассмотрении данного дела довольно формально подошел к его разрешению, квалифицировав отношения между водителем и ООО «Яндекс. Такси» как гражданско-правовые. Суд не выяснял, каким был график работы водителя, кто его устанавливал, кто

определял стоимость услуг водителя, мог ли водитель отказаться от исполнения заказов и на каких условиях подобный отказ мог быть произведен, была ли работа водителя единственной для него или он сотрудничал с платформой в свободное от другой деятельности время и проч. То есть суд не установил степень зависимости водителя от ООО «Яндекс. Такси» при выполнении взятых на себя обязательств.

Если водитель является самозанятым, не заключает трудовой договор с интернет-платформой, пользуясь лишь «посредническими услугами» агрегатора такси, так ли необходимо лишение его социальных гарантий, предоставляемых работникам трудовым законодательством?

При работе посредством интернет-платформ большинство работников сталкиваются с тем, что они должны не подписать индивидуальный договор, а принять условия, заранее определенные Интернет-агрегатором. Как правило, в этих условиях исполнители идентифицируются как самозанятые (или индивидуальные предприниматели), а иногда должны заключить посредническое соглашение с неким третьим юридическим лицом, с тем чтобы их связь с агрегатором не была столь очевидна. Кроме того, платформы могут изменять условия сотрудничества, не уведомляя об этом исполнителей. Все это противоречит принципам справедливости и законности, в соответствии с которыми условия договоров должны быть прозрачными и отражать подлинный характер складывающихся отношений.

Агрегатор может прекратить отношения с исполнителем платформы, деактивировав его учетную запись, часто без предварительного уведомления или информации о причинах данного решения. На некоторых платформах увольнение обусловлено производительностью; работникам, чьи рейтинги слишком низки, больше не разрешается

²⁷ См. апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. по делу № 33-53437/2019.

работать через данного агрегатора. Исполнители не защищены и тогда, когда платформа прекращает свою деятельность, например в случае неплатежеспособности.

Л. В. Зайцева и А. С. Митрясова отмечают, что российское законодательство пока не учитывает происходящие изменения и объективно нуждается в совершенствовании и предлагают распространить отдельные социально-трудовые права и гарантии на зависимых самозанятых без признания их работниками, а также определить границы применения трудового права к указанной группе лиц²⁸.

Соглашаясь с высказанным мнением, полагаем, что законодательству необходимо выработать критерии, которые позволят относить лиц, работающих в условиях интернет-платформ, к зависимым самозанятым или приравнять их к работникам.

В качестве критериев отнесения исполнителя к категории «работник» необходимо установить:

имеются ли между платформой и исполнителем отношения власти — подчинения;

является ли работа на основании интернет-платформы единственной занятостью;

осуществляется ли такая работа регулярно;

подчиняется ли исполнитель правилам, установленным агрегатором;

какие меры предпринимает агрегатор, чтобы обеспечить соблюдение работником установленных требований;

как осуществляется вознаграждение и производятся расчеты между исполнителем и агрегатором; существует ли система бонусов и поощрений;

²⁸ См.: Зайцева Л. В., Митрясова А. С. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования // Вестник Томского государственного университета. 2018. № 435. С. 243.

кто осуществляет страхование данного исполнителя.

Безусловно, данный перечень не является исчерпывающим и может быть в дальнейшем изменен и дополнен.

Для того чтобы усилить правовую защищенность работников, потребуется сделать и второй шаг — пересмотреть подходы к определению понятия «работодатель».

Так, Дж. Прассл и М. Рисак предлагают принять функциональную концепцию работодателя и определить пять основных функций, которые имеют работодатели: 1) начало и прекращение трудовых отношений; 2) получение труда и его плодов; 3) обеспечение работы и оплаты; 4) управление корпоративным внутренним рынком; 5) управление предприятием и внешним рынком. Авторы отмечают, что договорная идентификация работодателя может быть заменена функциональной концептуализацией, которая оценивает, выполняет ли платформа эти пять функций. Взяв в качестве примера Uber, исследователи полагают: несмотря на то что Uber отрицает то, что он является работодателем, он все же выполняет перечисленные функции, позволяющие определить его как работодателя²⁹.

Возникает вопрос: может ли данный подход быть применен в российском законодательстве? В настоящее время в Российской Федерации, как и в большинстве стран континентальной Европы, работодатель определяется как физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Такое понимание также ограничивает возможность в судебном порядке правильно определить возникающие отношения, так как формально-юридически никакого

²⁹ См.: Prassl J., Risak M. Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Labour Law of Crowdwork // The New Foundations of Labour Law. 2017. P. 112.

трудового договора между интернет-платформой и исполнителем не возникает. Однако применение вышеперечисленных критериев, выработанных наукой, и придание им нормативного значения позволит выработать адекватный ответ вызовам цифровой экономики и добиться достойных условий жизни и работы для весьма значительной категории работающих.

Бороться с неустойчивой занятостью с участием интернет-платформ можно, на наш взгляд, используя комплекс методов.

Во-первых, необходимо поставить агрегаторов в определенные законодательные рамки, уравнив с другими работодателями, что не только улучшит положение работников, но и будет способствовать добросовестной конкуренции: сегодня агрегаторы могут вытеснить с рынка транспортных услуг другие, традиционные компании, исключительно за счет экономии на затратах на персонал, так как, привлекая самозанятых или используя сложные посреднические схемы, агрегаторы не уплачивают за исполнителей никаких социальных отчислений. Таким образом, возложение на агрегаторов обязанности по уплате страховых взносов или иных социально значимых платежей в связи с использованием труда зависимых самозанятых, позволит искоренить недоб-

росовестную конкуренцию и будет способствовать защите социально-трудовых прав.

Во-вторых, следует определить правовой статус экономически зависимых самозанятых. Их можно приравнять к работникам и тогда в трудовом законодательстве должны быть закреплены критерии, по которым такие лица смогут быть идентифицированы. Второй вариант — принятие специального законодательства о самозанятых лицах, в котором будет решен в том числе вопрос о гарантиях их социальных и трудовых прав, а также о праве на пенсионное обеспечение и обеспечение пособиями (например, по временной нетрудоспособности).

В-третьих, изменить критерии определения понятия «работодатель», заменив формальные признаки функциональными. Это позволит изменить судебную практику, которая в настоящее время не дает значительной категории граждан возможности эффективно защищать свои социально-трудовые права.

В-четвертых, целесообразно изменить систему социального страхования для экономически зависимых самозанятых, распределив бремя уплаты страховых взносов между агрегаторами, посредниками и самозанятыми лицами.

Библиографический список

- Prassl J., Risak M. Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Labour Law of Crowdwork // *The New Foundations of Labour Law*. 2017.
- Rönnmar M. The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden // *The 7th JILPT Comparative Labour Law Seminar*. Tokyo, 9—10 March 2004. Tokyo, 2004. P. 159—165. URL: <https://portal.research.lu.se/>.
- Stefano V. de. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva, 2016. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.
- Александрова А. В. Постиндустриализм и трудовое законодательство. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
- Анисимов Р. И. Нестандартный труд: кто в выигрыше? Теоретико-методологический анализ подходов к изучению нестандартной трудовой занятости // *Вестник РУДН. Серия: Социология*. 2019. Т. 19. № 3.
- Богаченко Е. Д. Реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодежи: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2017.

Зайцева Л. В., Митрясова А. С. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования // Вестник Томского государственного университета. 2018. № 435.

Закалюжная Н. В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Костин Л. А. Достойный труд в XXI веке // Достойный труд — высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». 25 ноября 2005 г. Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова. М., 2005.

Кудрин А. С. О проблемах реализации концепции достойного труда в России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. Вып. 2 (24).

Лушников А. М., Кириллова Л. С. Нетипичные трудовые договоры: гибкость и стабильность юридической конструкции // Вестник ЯрГУ. Серия «Гуманитарные науки». 2017. № 2 (40).

Лютов Н. Л. Трудовое правоотношение: новые формы и трансформация в условиях цифровой экономики. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

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

Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников. М., 2006.

Подузова Е. Б. Односторонние организующие сделки (сделки по организации отношений сторон): проблемы определения и толкования в контексте коллективного использования товаров и услуг (sharing economy). Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Попов А. В., Соловьева Т. С. От прекаризации к неустойчивой занятости: теоретическое осмысление хрестоматийных понятий // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2019. Т. 12.

Федченко А. А., Колесникова О. В., Дашкова Е. С., Дорохова Н. В. Неформальная занятость: теоретические основы, исследование, прогноз. Воронеж, 2016.

Худякова С. С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. Вып. 1 (7).

Чайка Л. Н. Проблема обеспечения достойных условий труда при нестандартных формах занятости. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Черных Н. В. Предоставление труда работников (персонала) как нетипичная форма занятости. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Чесалина О. В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008.

Problems of Decent Labour Under Atypical Employment

T. Yu. Korshunova, Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, Moscow 117128, Russian Federation

E-mail: labor@izak.ru

DOI: 10.12737/jrl.2020.082

Decent labour is a work carried out by free individuals based on the principle of equal opportunities and non-discrimination in conditions that meet the requirements of safety and hygiene with a fair remuneration, allows employees to lead a decent life, combining the interests of the individual and the interests of the employee. Executing the right to decent work, the employee has the right to state-guaranteed continuing education, and, which is especially important in the digital economy, to retrain so that new technologies are perceived by employees as an incentive for further development, and not an obstacle to getting a job. The right to decent work necessarily includes the execution of collective rights: the participation of workers in managing the organization, the right to create trade unions, to bargain collectively, enter into collective bargaining agreements and participate in the social partnership system at all its levels.

The atypical forms of employment emerged due to changes in the socio-economic situation in the country and the digitalization processes. This requires the adequate legal solutions that allow more flexible regulation of labor relations, use of new legal mechanisms that differ from those traditionally used by labor legislation. The author calls the variety of atypical forms of employment unstable employment, which is characterized by a significant reduction in the social and labor guarantees of workers, but it provides new opportunities for employers to profit. The author examines some forms of precarious employment. It is noted that at present the Russian legislators are faced by the need to rethink the basic concepts of “employee”, “employer”, “labour relationship” so that the work of as many workers as possible meets the criteria for decent work. The article discusses the legal problems of the implementation of the decent work concept in the Russian Federation. The author shows that Russian legislation reacts extremely slowly to the emergence of new forms of precarious employment, such as work on the Internet platforms.

The purpose of the study is to improve the legal mechanisms to implement the concept of decent work, identifying the problems faced by workers and employers in the new digital era. The author's task is to identify what legal methods in the modern world can provide decent work to as many workers as possible.

The methodological basis of the research is made up of universal, general scientific methods, as well as system-structural, formal-legal methods.

The author gives suggestions for improving labour legislation, which will enhance the effectiveness of legal regulation, simplify the mechanisms for establishing the fact of labor relations, which, in turn, will increase the social security of workers. The implementation of the author's proposals allows us to consider the issue of legalizing work in Russia through Internet platforms.

Keywords: decent work, labour relations, atypical employment, precarious employment, Internet platforms, labour relationship, employee, employer.

For citation: Korshunova T. Yu. Problems of Decent Labour Under Atypical Employment. *Zhurnal rossijskogo prava = Journal of Russian Law*, 2020, no. 7, pp. 78—97. DOI: 10.12737/jrl.2020.082 (In Russ.)

References

- Aleksandrova A. V. Post-Industrialism and Labor Legislation. Access from SPS “Consultant Plus”. (In Russ.)
- Anisimov R. I. Nonstandard work: Who wins? Theoretical-methodological analysis of the approaches to the study of nonstandard employment. *Vestnik RUDN. Seriya: Sotsiologiya*, 2019, vol. 19, no. 3, pp. 543—552. (In Russ.)
- Bogachenko E. D. Implementing decent work principles in youth employment. Cand. diss. thesis. Voronezh, 2017. 27 p. (In Russ.)
- Chayka L. N. Problema obespecheniya dostoynykh usloviy truda pri nestandartnykh formakh zanyatosti. Access from SPS “ConsultantPlus”.
- Chernykh N. V. Secondment of the Employees' Labor (Personnel's Labor) as an Atypical Form of Employment. Access from SPS “ConsultantPlus”. (In Russ.)
- Chesalina O. V. Work via Internet Platforms as a Challenge to the Labour Relationship. Access from SPS “ConsultantPlus”. (In Russ.)
- Fedchenko A. A., Kolesnikova O. V., Dashkova E. S., Dorokhova N. V. Informal employment: theoretical foundations, research, forecast. Voronezh, 2016. (In Russ.)
- Khudyakova S. S. Decent work: contents of conception with standpoint of labour law. *Perm University Herald. Series: Juridical Sciences*, 2010, no. 1 (7), pp. 48—56. (In Russ.)
- Kostin L. A. Decent work in the XXI century. *Decent work — the highest goal and vital necessity: round table Decent work in the XXI century “November 25, 2005 Anniversary Lomonosov readings dedicated to the 250th anniversary of Lomonosov Moscow State Law University”*. Moscow, 2005. 422 p. (In Russ.)
- Kudrin A. S. On problems of implementing the concept of decent work in Russia. *Perm University Herald. Series: Juridical Sciences*, 2014, no. 2 (24), pp. 185—191. (In Russ.)

Lushnikov A. M., Kirillova L. S. Atypical Employment Contracts: Flexibility and Stability of the Legal Construction. *Bulletin of Yaroslavl State University. Series Humanities*, 2017, no. 2 (40), pp. 46—50. (In Russ.)

Lyutov N. L. Labor relationship: new forms and transformation in the digital economy. Access from SPS “ConsultantPlus”. (In Russ.)

Motsnaya O. V. Atypical employment: some problems of theory and practice. Cand. diss. thesis. Moscow, 2009. (In Russ.)

Poduzova E. B. Unilateral Organizing Transactions (Transactions Concerning Organization of Relations Between the Parties): Problems of Definition and Interpretation in the Context of Joint Use of Goods and Services (Sharing Economy). Access from SPS “ConsultantPlus”. (In Russ.)

Popov A. V., Solov'eva T. S. From precarization to precarious employment: a theoretical understanding of textbook concepts. *Nauchno-tehnicheskie vedomosti SPbGPU. Ekonomicheskie nauki*, 2019, vol. 12, pp. 90—101. (In Russ.)

Prassl J., Risak M. Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Labour Law of Crowdwork. *The New Foundations of Labour Law*, 2017.

Precarious work in the Russian economy. Ed. by V. E. Gimpel'son, R. I. Kapelyushnikov. Moscow, 2006. 400 p. (In Russ.)

Rönnmar M. The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden. *The 7th JILPT Comparative Labour Law Seminar*. Tokyo, 9—10 March 2004. Tokyo, 2004. Pp. 159—165. Available at: <https://portal.research.lu.se/>.

Shabanova M. A. Features of the legal regulation of atypical labor contracts. Cand. diss. thesis. Yaroslavl', 2008. (In Russ.)

Stefano V. de. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva, 2016. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.

Zaitseva L. V., Mitryasova A. S. Labour of taxi drivers on the basis of internet platforms: some issues of legal regulation. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2018, no. 435, pp. 239—245. (In Russ.)

Zakalyuzhnaya N. V. Atypical labor relations in the context of globalization and modernization of the economy. Access from SPS “ConsultantPlus”. (In Russ.)