

10. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. Ст. 3; 2006. № 27. Ст. 2878; 2013. № 14. Ст. 1668; 2020. № 50. Ст. 8052.

11. Томашевский К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право 2, 2020: 398–413. URL: <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.210> (дата обращения: 29.08.2022).

Е. В. Чичина,

кандидат юридических наук, доцент,

Белорусский государственный экономический университет

НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ: К ВОПРОСУ О ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКОЙ ОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Аннотация. Целью данной работы является новое осмысление терминологического аппарата, используемого при научных исследованиях правового аспекта нестандартной занятости, в документах Международной организации труда и национальных документах программного характера. В статье исследуется нестандартная занятость в контексте процессов цифровизации белорусской экономики и государства. В ходе работы выявляется и обозначается проблема терминологической неопределенности в отношении исследуемого феномена. Автор последовательно анализирует устоявшийся термин «нестандартные формы занятости» на предмет его соответствия национальному понятийно-категориальному аппарату и приходит к выводу о необходимости его уточнения. В качестве промежуточного вывода, имеющего методологическое значение, выделены признаки, характерные для различных проявлений нестандартной занятости, которые могут и должны быть учтены при подборе обобщающего термина.

Ключевые слова: занятость, цифровые технологии, цифровизация, нестандартные формы занятости, формы занятости, термин, признаки

NON-STANDARD EMPLOYMENT: ON THE QUESTION OF TERMINOLOGICAL DETERMINATION

Abstract: This work aims to create a new understanding of the terminological apparatus that is used in scientific research on the legal aspect of non-standard employment, found in ILO (International Labour Organization) documents and in national policy documents. The article examines non-standard employment in the context of processes of digitalization of the Belarusian economy and state. The article then consequently identifies and indicates the problem of terminological uncertainty in relation to the phenomenon under study. The author consistently analyses the well-established term “non-standard forms of employment” for its compliance with the national conceptual and categorical apparatus and concludes that it needs to be clarified. As an intermediate conclusion that has methodological significance, the characteristic features of various manifestations of non-standard employment are indicated, which can and should be taken into account when choosing a generalizing term.

Keywords: Employment, Digital technology, Digitalisation, Non-standard forms of employment, Forms of employment, Terms, Features

Как отмечается в докладе Международной организации труда «Будущее сферы труда», подготовленном к 100-летию организации в качестве одной из юбилейных инициатив, сфера труда претерпевает кардинальные перемены. Это преобразование – результат целого ряда различных факторов, от поступательного развития технологий и изменения климата до демографических изменений в экономике и занятости [1].

Одним из признанных факторов, влияющих как на состояние сферы труда, так и на ее динамику, является развитие цифровых технологий.

Такое влияние бесспорно признается и на национальных уровнях. Как правило, общие положения в отношении развития нестандартной занятости в целом, отдельных ее форм или функций включаются в документы программного характера (программы, стратегии, концепции), формируя государственную и профсоюзную политику в данной сфере.

В Республике Беларусь принят ряд программных документов, указывающих на необходимость трансформации устоявшихся подходов к регулированию рынка труда в контексте цифрового развития экономики и государства.

Так, дальнейшая либерализация и повышение гибкости занятости населения обозначены как стратегия управления рынком труда в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития на период до 2035 года, которая выступает как системообразующий документ для последующей разработки прогнозов и программ социально-экономического развития страны на средне- и краткосрочную перспективы. Одним из основных стратегических направлений должно стать использование прогрессивных форм занятости (пп. 5.1 Стратегии).

Соответственно в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 гг. в качестве самостоятельного вектора развития сферы труда, не увязанного исключительно на развитие цифровых технологий, но непосредственно связанного с ним, обозначается последовательное расширение практики использования гибких (нестандартных) форм занятости населения в целях внедрения перспективных и востребованных на рынке труда форматов работы (пп. 5.2).

Действительно, качественные и количественные характеристики нестандартной занятости имеют прямую зависимость от развития самих цифровых технологий, процесса цифровизации как целостного явления и степени его экономической значимости.

Так, например, запрос рынка на дистанционную работу получил возможность своей реализации под воздействием технологического фактора (доступность цифровых технологий), что привело не только к росту занятости в такой форме [2], но также и к ее правовой регламентации.

Новым явлением, порожденным развитием цифровых технологий, стала платформенная занятость, которая сегодня активно осмысливается в системе существующих правовых категорий [3, 4].

Растущий ИТ-сектор экономики является наиболее приспособленным для применения и других нестандартных форм занятости, которые, хотя и не имеют в своем содержании «диджитальной составляющей», но в данном секторе экономики

становятся востребованными и даже приобретают новые характеристики. В качестве примера можно привести проектную занятость как разновидность временной занятости, пришедшую на смену занятости процессной [5].

Итак, цифровое развитие современной экономики и государства с неизбежностью оказывает воздействие на состояние рынка труда, изменяет устоявшийся уклад в сфере занятости, формирует новые потребности и возможности.

Тематика, так или иначе связанная с нестандартной занятостью, в последние годы стала целым направлением научных исследований разной отраслевой принадлежности.

При достаточной определенности в отношении понимания существа и ключевых характеристик исследуемого явления, в многочисленных научных работах и документах программного характера упоминаются самые разнообразные термины: «нестандартные формы занятости», «нетипичные формы занятости», «атипичные формы занятости», «гибкие формы занятости» и др. Между тем неопределенность и вариативность терминологии не способствует делу научного познания и не обеспечивает юридико-технические требования, предъявляемые к правотворческому процессу.

Обратимся к вопросу терминологической определенности при регламентации нестандартной занятости (отдельных ее аспектов) и рассмотрим его более подробно.

Как усматривается из приведенного выше терминологического спектра, общим образующим понятием, претендующим на универсальность, является «форма занятости».

Нельзя не отметить, что в науке трудового права существует разнообразие мнений относительно выделяемых форм и видов занятости. Наиболее устоявшимся является понимание форм занятости как установленных законом сфер деятельности, где граждане реализуют свое право на труд [6. С. 15] Соответственно, к формам занятости (применительно к Республике Беларусь) можно отнести: работу по трудовому договору, членство (участие) в определенных коммерческих юридических лицах, индивидуальную предпринимательскую деятельность, деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, ремесленную деятельность, адвокатскую деятельность, нотариальную деятельность, творческую деятельность в качестве творческого работника, военную службу, обучение в дневной форме получения образования и т. д. Как правило, приведенные способы реализации права на труд имеют собственный правовой режим (правовую форму, правовую оформленность), что отделяет их от понятия вида занятости, являющегося результатом классификации. Уже на данном этапе рассуждений и аргументации употребление термина «формы» применительно к нестандартной занятости вызывает сомнения.

Если допустить возможность использования термина «формы занятости» в качестве методологически оправданной условности, последовательно возникает и следующий вопрос. Так какие же формы трудовой занятости можно признать нестандартными? Учитывая экономические показатели и тенденции, а также опираясь на данные государственной статистики, стандартной формой занятости следует признать работу по трудовому договору, относительно которой все другие формы трудовой занятости будут являться нестандартными.

Таким образом, исследование явления нестандартной занятости «от родового понятия формы занятости – к содержанию видового понятия нестандартной занятости» нельзя признать продуктивным ни для научной, ни для практической цели. Полагаем, что закреплению термина «нестандартные формы занятости» в немалой степени поспособствовала терминология, используемая в документах МОТ. В качестве примера можно привести название обзора МОТ 2017 г. «Нестандартные формы занятости: анализ проблем и перспективы решения в разных странах» (Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects) [7] (далее – Обзор). Примечательно, что в тексте самого обзора часто упоминается иной термин – «нестандартные трудовые отношения».

По нашему мнению, в деле поиска наиболее точного термина, охватывающего максимальное число элементов и признаков сформированного на уровне представлений понятия нестандартной занятости, допустимо избрать и обратный путь.

Общая направленность усилий МОТ в сфере нестандартной занятости сводится к определению политических мер и выработке защитных механизмов, обеспечивающих достойный труд «на нестандартных рабочих местах». Иначе говоря, внимание фокусируется на новых формах организации несамостоятельного (в полной мере или в значительной степени) по своей природе труда с точки зрения их охвата защитными мерами. Экспертами МОТ были выделены четыре основные группы нестандартных форм занятости: временная занятость, занятость на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения, замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость [7]. Какие общие признаки характерны для выделенных групп трудовой занятости и могут использоваться для целей обобщения?

Прежде всего отметим, что классификации подвергнута трудовая занятость; занятость учебная, служебная, социальная и иные виды деятельности остались за пределами объема исследуемого понятия.

Важно также учесть, что для всех групп характерна реализация труда в рамках общественных отношений по его применению. Иначе говоря, в связи и по поводу применения труда складываются общественные отношения. Занятость в сущностном своем значении – как состояние связи человека с трудом определенного рода, имеющим социальное или экономическое значение – не всегда порождает общественные отношения. Например, лица, производящие продукцию растениеводства, животноводства на земельном участке, предоставленном им для ведения личного подсобного хозяйства, огородничества, традиционных народных промыслов с позиции белорусского законодательства признаются занятыми в экономике. Очевидно, что общественных отношений по поводу такого труда не возникает.

Далее, для выделенных на международном уровне групп нестандартной занятости характерно то, что во всех случаях они представлены несамостоятельным (зависимым) трудом, будь то найм или иные тяготеющие к нему новые формы привлечения труда (зависимая самостоятельная занятость).

Безусловно, необходимым обобщающим признаком является особый (нестандартный) способ организации или привлечения труда, который приводит к ослаблению хозяйской власти работодателя.

И, наконец, нестандартная занятость находит свое проявление как в рамках трудовых правоотношений, регулируемых законодательством о труде, так в ином правовом поле. То есть нестандартную занятость нельзя в полной мере отождествлять с трудовым правоотношением.

Обозначенные признаки позволяют очертить объем исследуемого понятия и уточнить термин, который будет более точно вписан в понятийно-категориальный аппарат, сформированный в рамках национальной правовой системы.

Итак, в качестве промежуточных выводов кратко резюмируем.

1. Развитие цифровых технологий признается на международном и национальном уровнях ключевым фактором, влияющим на состояние рынка труда, структуру занятости и правовое положение трудящихся и требующим учета в государственных политических мерах.

2. Нестандартная занятость как феномен, отдельные ее виды и функции имеют прямую зависимость от развития цифровых технологий, цифровизации белорусской экономики и государства, их экономической значимости.

3. Тематика, связанная с нестандартной занятостью, в последние годы стала целым направлением научных исследований разной отраслевой принадлежности. При значительной научной разработанности правовых аспектов нестандартной занятости отмечается неопределенность в вопросе терминологии. Выявлено, что в многочисленных научных работах и документах программного характера упоминаются самые разнообразные термины: «нестандартные формы занятости», «нетипичные формы занятости», «атипичные формы занятости», «гибкие формы занятости» и др.

4. Закреплению широко употребляемого термина «нестандартные формы занятости» в немалой степени поспособствовала терминология, используемая в документах МОТ. Между тем самим термином «нестандартная занятость» по международным экспертным оценкам охватываются четыре группы нестандартных организационных форм занятости: временная занятость, занятость на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения, замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость.

В качестве признаков, присущих всем классификационным группам и требующих учета при подборе обобщающего термина, который будет более точно вписан в понятийно-категориальный аппарат, сформированный в рамках национальной правовой системы, можно выделить: трудовой характер занятости; наличие общественных отношений по поводу труда; несамостоятельный (зависимый) характер труда; особый способ организации или привлечения труда, приводящий к ослаблению хозяйской власти работодателя; реализация как в рамках трудовых правоотношений, регулируемых законодательством о труде, так в ином правовом поле.

Список литературы

1. Международное бюро труда. 2019. Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Женева: МБТ. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (дата обращения: 18.09.2022)

2. Красовская Н. И. Дистанционная работа в Республике Беларусь / Н. И. Красовская, Н. М. Черноруцкая // Проблемы в развитии трудовых и гражданско-правовых отношений в условиях цифровой трансформации общества: сб. науч. тр. / редкол.: Е. А. Волк (отв. ред.) [и др.]. Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2022. С. 90–97.
3. Томашевский К. Л. Правовой статус платформенных работающих (многообразие подходов) // Проблемы в развитии трудовых и гражданско-правовых отношений в условиях цифровой трансформации общества: сб. науч. тр. / редкол.: Е. А. Волк (отв. ред.) [и др.]. Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2022. С. 177–186.
4. Чесалина О. В. Юридическая природа платформенной занятости // Трудовое право: национальное и международное измерение: монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Москва: Норма, 2022. С. 246–271.
5. Пряженников М. О. Трудоправовые аспекты проектной занятости // Трудовое право: национальное и международное измерение: монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Москва: Норма, 2022. С. 332–361.
6. Медведев О. М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / О. М. Медведев; МГУ им. М. В. Ломоносова. Москва, 1994. 40 с.
7. ILO. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva, 2016. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (дата обращения: 18.09.2022).