

© **Иван Вадимович Листратов**,
студент факультета права,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир

Ivan Vadimovich Listratov,
law student,
Vladimir branch of RANEPa,
Vladimir

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ¹

Legal regulation of modern forms of employment

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы, связанные с распространением современных форм занятости населения. Автором исследуются механизмы правового регулирования труда дистанционных работников, фрилансеров, самозанятых и других категорий лиц. Проводится анализ потенциальных проблем и рисков в данной сфере общественных отношений, а также предлагаются пути их преодоления.

Abstract: The article deals with issues related to the spread of modern forms of employment. The author examines the mechanisms of legal regulation of the labor of remote workers, freelancers, self-employed and other categories of persons. An analysis of potential problems and risks in this sphere of relations is carried out, and ways to overcome them are proposed.

Ключевые слова: дистанционная занятость, дистанционный работник, удаленный труд, гибридная занятость, фриланс, платформенная занятость, самозанятые.

Keywords: remote employment, remote worker, remote work, hybrid employment, freelance, platform employment, self-employment.

В современных условиях стремительное развитие информационных технологий естественным образом приводит к трансформации привычных форм трудовой активности населения. Постоянное совершенствование компьютерных технологий, телекоммуникационных сетей, высокотехнологичных систем по работе с информацией – эти и многие другие факторы технического прогресса обуславливают возникновение и повсеместное распространение таких форм занятости, которые позволяют обеспечить наиболее комфортные условия для взаимодействия работника с работодателем и эффективного осуществления профессиональной деятельности. Более того, указанным процессам способствуют отдельные явления социально-экономической и политической сфер жизни общества,

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке гранта молодым ученым во Владимирской области (Распоряжение администрации Владимирской области № 1246-р от 28.11.2022 года).

среди которых одним из самых значительных можно считать эпидемию COVID-19 с последующим введением масштабного локдауна.

Ввиду большого количества разнообразных причин в последние годы все более широкое распространение получает работа в дистанционном формате. Раскрывая сущность дистанционной занятости, О. А. Колесникова называет в качестве основного ее критерия осуществление работником своих трудовых функций за пределами местонахождения работодателя (т.е. вне предоставляемого им стационарного рабочего места), сопряженное с использованием информационно-телекоммуникационных сетей [7, с. 60].

В 2013 году в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) была введена новая глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». С 1 января 2021 года вступили в силу изменения в ТК РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы, предусмотренные Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ. В настоящее время под дистанционной работой законодателем понимается выполнение работником определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя или его обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, которые прямым или косвенным образом контролируются работодателем. В ст. 312.1 ТК РФ закрепляется условие для выполнения указанной трудовой функции и взаимодействия по сопряженным с ней вопросам между работником и работодателем – использование информационно-коммуникационных сетей (в т. ч. сети «Интернет»), а также сетей связи общего пользования [1].

Работник может выполнять свои трудовые функции в дистанционной форме на постоянной основе либо временно, что предусматривается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему. Дистанционный работник по своему усмотрению устанавливает для себя режим рабочего времени, если иное не следует из трудового договора, коллективного договора, локального нормативного акта и т.д. Обязанности по обеспечению дистанционного работника необходимым для реализации его функций оборудованием, программно-техническими и иными средствами возлагаются на работодателя. Более того, удаленный формат выполнения трудовой функции не может служить основанием для снижения работнику заработной платы [1].

Выделяя положительные стороны распространения дистанционного формата работы для работающего населения, стоит отметить возможность определения наиболее оптимального ритма труда, сокращение связанных с дорогой до рабочего места временных издержек, большую свободу передвижения, отсутствие дресс-кода и многое другое. Плюсы усматриваются и для работодателя, например, отсутствует необходимость аренды и оборудования офиса, имеется возможность выбирать наиболее подходящих работников вне зависимости от места их проживания.

Стоит признать, что выполнению трудовой функции в дистанционной форме присущ и ряд недостатков. Так, удаленная работа требует высокого уровня самоорганизации, может сопровождаться переработками, а также размытием рабочего и личного пространства. В некоторых случаях остро встает проблема организации коллектива и профессиональной социализации ввиду отсутствия непосредственного контакта между коллегами. Помимо этого работодатель сталкивается со сложностями в принятии быстрых управленческих решений и получении обратной связи от сотрудников, необходимостью тратить ресурсы на компенсации работникам, разработку систем мониторинга работы персонала, обеспечение информационной безопасности и др.

Важно понимать, что рассматриваемый формат дистанционного выполнения трудовой функции существует в рамках трудовых правоотношений, в большинстве случаев возникающих на основании трудового договора. Если трудовой договор или дополнительное соглашение к нему предусматривают удаленное выполнение работы лишь в течение ограниченного срока или в определенные периоды наряду с традиционным форматом, можно говорить об отдельном виде работы, получившей в научном сообществе наименование гибридной занятости [4, с. 11].

Продолжая тему современных форм занятости, следует затронуть относительно новый для российского права институт – самозанятость. Многие исследователи, в числе которых Л. А. Макарова, Е. Л. Невзгодина, используют этот термин для описания граждан, лично занимающихся приносящей доход деятельностью и не зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей [8, с. 41]. Легальное определение данной категории лиц можно выделить из п. 7.3 ст. 83 Налогового кодекса Российской Федерации, в котором идет речь о физических лицах, не являющихся ИП и оказывающих услуги физическому лицу для личных, домашних или подобных нужд без привлечения наемных работников. Так, самозанятые могут присматривать за детьми или ухаживать за нетрудоспособными гражданами, оказывать помощь по ведению хозяйства, уборке, косметические услуги и т. п. Развитие информационных технологий расширяет перечень возможностей для данной сферы, например, популярными становятся онлайн-репетиторство, музыкальные, кулинарные курсы в режиме онлайн и др.

Однако на сегодняшний день регламентация правового статуса самозанятых по большому счету сводится к установлению особого налогового режима для указанной категории граждан, предусмотренного Федеральным законом от 27.11.2018 № 422-ФЗ [2]. С 2019 года в Российской Федерации проводится эксперимент по установлению специального налога для самозанятых – налога на профессиональный доход, что означает фактическую попытку легализации данной группы лиц. Можно предположить, что в ближайшем будущем институт самозанятости получит

свое развитие в отечественном законодательстве и будет урегулирован профильным нормативным правовым актом, отсутствующим в настоящее время.

На данный момент как в научной литературе, так и в разговорной речи плотно укрепилось понятие «фриланс». Многими авторами оно интерпретируется как «свободная занятость», которую необходимость отличать от дистанционного выполнения трудовой функции. Как отмечает О. Н. Альхименко, фриланс подразумевает поиск заказов посредством глобальной Сети, их выполнение и последующее получение за них денежных средств [3, с. 65]. Как правило, заказчиков находят через специальные сайты, сообщества в социальных сетях, интернет-площадки, или фрилансер самостоятельно предлагает свои услуги путем размещения рекламной информации в сети «Интернет» и иных средствах коммуникации.

Как и в случае с самозанятыми гражданами, ключевой проблемой, связанной с развитием фриланса как формы занятости, может быть названа недостаточная конкретизация правового статуса соответствующих субъектов. Поверхностное юридическое урегулирование деятельности фрилансеров на практике влечет ряд существенных проблем и рисков. Лица, занимающиеся фрилансом, могут сталкиваться с отказами в получении кредита ввиду фактической невозможности подтверждения наличия стабильного дохода, необходимостью самостоятельно формировать будущую пенсию добровольными отчислениями при нежелании получения минимальной социальной пенсии и т.д. По мнению Л. Л. Гишкаевой, данные проблемы осознаются властными субъектами, и на сегодняшний день в России уже ведется работа, направленная на дальнейшее внесение необходимых изменений и дополнений в действующую нормативную правовую базу [5, с. 86].

Внутри рассматриваемой сферы общественных отношений большое внимание начинает привлекать такое явление, как платформенная занятость. Теоретики определяют данный термин как современную форму занятости населения, при которой граждане или организации применяют онлайн-платформы (представленные в форме веб-сайтов или приложений) для доступа к другим физическим или юридическим лицам для возмездного предоставления своих услуг [6, с. 23]. При этом сами платформы лишь «сводят» спрос и предложение, не являясь работодателями в классическом понимании.

Являясь подвидом фриланса, платформенная занятость представляет собой эффективный инструмент извлечения дохода как на временной, так и на постоянной основе. Она значительно повышает гибкость труда, отличается доступностью для различных категорий населения, повышает общий уровень его благосостояния. Одновременно с этим данному подвиду присущи главные общие недостатки группы – потенциальная потеря социальных и трудовых прав, недостаточная юридическая регламентация.

В современной Российской Федерации существуют два базовых способа легального оформления фриланса и платформенной занятости – получение статуса индивидуального предпринимателя или самозанятого. В противном случае субъекты отношений остаются вне правового поля, пополняя нишу «теневой занятости». Иной формат правового статуса фрилансеров не предусматривается отечественным законодательством, что также может влечь ряд рисков и проблем в правоприменительной практике.

Широкое распространение фриланса закономерно поднимает вопрос о совершенствовании ныне действующих нормативных правовых рамок регулирования условий, качества работы и занятости исполнителей ввиду разноплановых причин. Так, фрилансеры де-факто составляют особую категорию занятого населения, которая нуждается в защите, сопоставимой с нормативными предписаниями о неполном рабочем дне, срочной и агентской работе. Для государства может быть целесообразным рассмотрение вопроса о распространении коллективных договоров на более широкие категории занятых с целью включения в них работников, ведущих свою деятельность через определенные платформы. Кроме того, необходимым шагом представляется обеспечение отдельных категорий фрилансеров, которые не могут быть отнесены к наемным работникам, социальной защитой наравне с самозанятыми.

Таким образом, по мере совершенствования информационных технологий кардинальной трансформации подвергается вся сфера занятости. Все более востребованными и популярными становятся ее современные формы, имеющие большое количество отличий от традиционного формата труда. Становление отечественной экономики на инновационный путь развития требует наличия необходимых ресурсов, важнейшими среди которых могут быть названы развитые цифровые компетенции и способности к быстрому освоению новых знаний. При этом в современной России существует серьезное препятствие для развития современных форм занятости – отсутствие четкой нормативной правовой базы, регулирующей соответствующую сферу правоотношений. Преодоление данного барьера должно рассматриваться в качестве значительной перспективы совершенствования российского законодательства.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: ред. от 07.10.2022 // Рос. газ. – 2001. – № 256.
2. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»: Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ // Рос. газ. – 2018. – № 270.
3. Альхименко О. Н. Дистанционная занятость: понятие, содержание и современные особенности // Вопросы структуризации экономики. – 2012. – № 3. – С. 63-66.

4. Балабанова Е. С., Молчанова Д. А. Труд в условиях удаленной и гибридной занятости (на примере работников IT-компаний) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2022. – № 1. – С. 3-25.
5. Гишкаева Л. Л., Ампукаева М. Н. Новые формы занятости на рынке труда // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 10-1. – С. 85-88.
6. Глотова Н. И., Герауф Ю. В. Платформенная занятость – главный тренд развития рынка труда в современных условиях // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2021. – № 4. – С. 22-27.
7. Колесникова О. А., Стребков А. А. Расширение практики применения дистанционной занятости: проблемы, решения, перспективы // Социально-трудовые исследования. – 2020. – № 4 (41). – С. 57-67.
8. Макарова Л. А., Невзгодина Е. Л. Правовой статус самозанятых граждан // Вестник ОмГУ. Серия: Право. – 2021. – № 4. – С. 39-49.