

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ М.В. ЛОМОНОСОВА
ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

На правах рукописи

Котова Светлана Игоревна

**ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПРЕКАРИАТА НА РЫНКЕ ТРУДА И
КОНЦЕПЦИЯ ЗАНЯТОСТИ**

Специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

Диссертация на соискание учёной степени
кандидата юридических наук

Научный руководитель:
доктор юридических наук, профессор
Куренной Александр Михайлович,

Москва – 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава I. Современное состояние правового положения прекариата на рынке труда	22
§ 1. Характеристика современной структуры общества применительно к сфере наемного труда. Состав прекариата и классификация его видов	22
§ 2. Негативные аспекты прекаризации: проблемы реализации принципов трудового права и отсутствие ряда гарантий на рынке труда	33
Глава II. Занятость и социальные риски	44
§ 1. Понятие занятости. Государственное регулирование в области занятости населения	44
§ 2. Виды занятости. Стандартная и нестандартная занятость	67
§ 3. Понятие, классификация и основные формы современных социальных рисков. Шестой технологический уклад общества и технико-экономические социальные риски	91
Глава III. Современная концепция правового регулирования рынка труда и занятости	118
§ 1. Социальный, правовой, экономический и технико-экономические аспекты при формировании теоретической модели концепции занятости	118
§ 2. Элементы современной концепции занятости на рынке труда	135
§ 3. Гарантии трудовой занятости на примере труда преподавателей в условиях распространения современных технико-экономических социальных рисков	170
Заключение	188
Библиографический список	192

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Социально-экономические изменения, глобализация, постиндустриальная революция, роботизация техники, автоматизация труда, использование когнитивных технологий и привлечение рабочей силы с помощью цифровых трудовых платформ, необходимость адекватного регулирования рынка труда, социальные конфликты в мире – все эти явления привели к тому, что начался процесс формирования прекаризованной (незащищенной) занятости.

В связи с этим в России, как и во всем мире, получают всё большее распространение нестандартные формы занятости и, в том числе, нетипичные трудовые отношения. Они, как правило, являются неустойчивыми, что приводит к снижению уровня гарантий для многих субъектов, занятых на рынке труда.

К субъектам трудовых отношений и новых форм занятости относятся не только временные, сезонные, дистанционные и другие категории работников, чей труд в достаточной степени урегулирован нормами трудового права, но и работники GIG-экономики: «работники толпы» (crowdworkers), работники «по запросу» (work-on-demand via apps), работники «с нулевым временем» (zero-hours-contracts). Такой режим функционирования рынка труда имеет «двунаправленную гибкость»: стороны отношений в сфере труда выбирают друг друга. При этом работодатель (или заказчик) может не гарантировать наличие работы, например, в случае «работы с нулевым временем», и работник «цифровой платформы» (или исполнитель), в свою очередь, может в любой момент прекратить сотрудничество без предупреждения работодателя. Считается, что GIG-экономика порождает новый вид нетипичной трудовой занятости, и поэтому её также называют «экономикой свободного заработка». Она же порождает «виртуальную» занятость, при которой работа выполняется с помощью цифровых интернет-платформ.

В сентябре 2017 года Европейский фонд улучшения условий жизни и

труда (Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) выпустил отчёт под названием «Нестандартные формы занятости. Текущие тренды и будущие перспективы» («Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects»).

Основное внимание в этом отчёте уделяется росту нестандартной занятости за последнее десятилетие в Европе. Важной особенностью, на которую обращает внимание отчёт, является рост числа самозанятых, что характерно и для Российской Федерации.

В отчете делается особый акцент на то, что наиболее важные из возможных будущих разработок в сфере нестандартной занятости, независимо от вида договора, связаны с оцифровкой: «Экономическая эффективность работы, основанной на цифровых платформах, подразумевает, что потенциальные обмены низкой экономической стоимости, по сравнению с транзакционными издержками, не будучи ранее экономически жизнеспособными, в итоге становятся таковыми»¹. Экономическая логика этих платформ является неоспоримой, и предсказывается сильный будущий рост такого вида занятости.

Существуют мнения, согласно которым считается преждевременным прогнозировать значительный рост занятости в результате использования цифровых платформ в их нынешнем виде, поскольку предполагается существование возможных барьеров для будущего роста. Они заключаются в интернализации (процесс освоения людьми) таких бизнес-моделей внутри фирмы и замещении труда новыми технологиями в более повседневной работе, выполняемой в настоящее время «рабочими» платформы.

Кроме того, важной особенностью, на которую обращает внимание Eurofound в новом отчёте о занятости в Европе, является рост числа самозанятых. В их число входят индивидуальные предприниматели (own

¹ Eurofound. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects
Background paper for Estonian Presidency Conference 'Future of Work: Making It e-Easy', 13–14 September 2017
Режим доступа: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1746en.pdf Дата обращения: 11.12.2018)

account workers или sole proprietors).²

Исходя из данных, которые отражены в отчёте Федеральной службе статистики (Росстата), в Российской Федерации отмечается соответствующая тенденция: в целом, показатель численности занятых в сфере индивидуального предпринимательства по России составлял после выхода отчёта Европейского фонда улучшения условий жизни и труда в 2017 году 5682,4 тысяч человек.³

Только в Москве, например в марте 2018 года столичные власти объявили, что количество индивидуальных предпринимателей (прим.: далее по тексту - ИП) выросло в Москве в 2017 году на 11,3% и составило более 284 тысяч по сравнению с предыдущим годом.⁴

Число замещённых рабочих мест работниками списочного⁵ состава, совместителями и лицами, выполнявшими работы по договорам гражданско-правового характера, в организациях (без субъектов малого предпринимательства) в марте 2019 г. составило 33,3 млн человек и было больше, чем в марте 2018 г., на 355 тыс. человек, или на 1,1%.⁶

Специалисты отмечают, что общемировой тенденцией на рынках труда является сдвиг от постоянной занятости к временной; от полной занятости - к неполной; от работы непосредственно на предприятии работодателя - к работе на дому; от работы в штате - к работе вне штата; от работы в основном офисе фирмы - к работе в филиале или представительстве (*а также в обособленном структурном подразделении или даже вне формальных структур работодателя – С.К.*); от работы на крупном предприятии - к работе на мелком; от работы на одного работодателя - к работе по совместительству на нескольких работодателей; от работы, оформляемой трудовым договором, - к

² Там же

³ Статистический сборник Федеральной Службы статистики (Росстат) «Малое и среднее предпринимательство в России 2017», С.68. Интернет-ресурс:

http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/mal-pred17.pdf

⁴ Объявили столичные власти в марте 2018. Режим обращения: <https://regnum.ru/news/2423764.html>

⁵ Имеется ввиду штатный состав работников организаций (Прим.-С.К.)

⁶ Федеральная служба государственной статистики. Информация о социально-экономическом положении России - 2019 г. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B19_00/Main.htm (Дата обращения: 27.05.2019)

работе на условиях подряда.⁷

В результате анализа указанных экономических и технологических тенденций некоторые экономисты и социологи приходят к выводу, что глобальная трансформация всей экономической системы продиктована построением глобального рынка⁸, что общество вступило в эпоху особого вида вследствие распространения экономических социальных рисков. Поскольку эта глобальная трансформация продолжается, ряд авторов отмечает, что общество вступило в эпоху особого вида вследствие распространения экономических социальных рисков.

При этом, несмотря на усиление влияния глобализации и появления новых видов занятости, по-прежнему нуждаются в определенной социальной защите такие категории людей как молодёжь, беженцы, внутренне перемещённые лица, заемные работники и прочие категории.

Так, например, современный молодёжный рынок труда России, как часть мирового, характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения.⁹

Кроме того, научно-технический прогресс сам по себе может повлечь для занятых в сфере наёмного труда определенные последствия: современное общество переживает Шестой технологический уклад, характеризующийся реорганизацией и повсеместным ростом производительности в экономике с эффективным использованием новых технологий и рабочей силы соответствующей квалификации, который с неизбежностью влечет за собой наступление последствий технико-экономических социальных рисков в сфере труда. *Технико-экономические риски* – возможные события в силу применения автоматизации, информатизации и роботизации процесса труда, которые распространяются на отношения, регулируемые трудовым правом и

⁷ Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского государственного университета. – 2015. - №2. – С. 213

⁸ Котова С.И. Концепция трудовой занятости: цифровые профсоюзы, право на трудоустройство, абсолютное социально-обеспечительное отношение // Трудовое право в России и за рубежом, Издательство: Издательская группа "Юрист", М.: 2018, №2, С.11

⁹ Гневашева В.А. Молодёжный сегмент рынка труда в современной России: Особенности формирования рабочей силы: Монография. – М.: РОИР: ИНФА-М, 2016. – С.30

законодательством о занятости, и влекут возможное снижение социальных гарантий на рынке труда.

Возможно, наступление последствий этих рисков приведёт к изменению положения некоторых лиц, занятых с помощью цифровых трудовых платформ. Это может коснуться не только, например, водителей таких компаний, как Uber, но, в том числе, и преподавателей, работающих с помощью таких цифровых платформ. Их труд в этих случаях наделяется признаками дистанционной работы или же самостоятельной занятости. Всё большее распространение получает цифровое образование, внедрение MOOC (Massive Open Online Course – Массовые открытые онлайн курсы), самый известный среди которых на сегодняшний день – Национальная Платформа Открытого Образования¹⁰, растущее количество цифровых образовательных платформ.

Такие нововведения на современном этапе кажутся вполне естественными с учетом развития технологий. Поэтому логичным будет и предположение о том, что из аудиторий некоторая часть преподавателей, осуществляя свой труд, переместятся в цифровую среду.

Также можно предположить наличие определенных угроз, вытекающих из возможностей современных продуктов высоких технологий, совмещённых, например, с мерами по оптимизации образовательного процесса: если лекции одного лектора можно записать на видео и предоставить практически неограниченному кругу обучающихся лиц к просмотру, то можно предположить, что у работодателей педагогов может появиться соблазн «урезать» лекционные часы в аудитории, например.

В связи с этим возникает закономерный вопрос о средствах в арсенале трудового права, могущих предвосхитить последствия этих рисков: могут ли занятые посредством цифровых платформ преподаватели (равно как и водители компании Uber или курьеры компаний Yandex.Еда и Deliveroo)

¹⁰ См.: Openedu.ru

считаться в соответствии с трудовым законодательством *дистанционными* работниками?

Положения о предоставлении прав и гарантий разным категориям и социальным группам на рынке труда может быть ядром новой правовой концепции, направленной на формирование эффективной трудовой занятости и достижения достойного уровня жизни людей.

С начала девяностых годов прошлого столетия Россия осуществляет переход от плановой экономики к рыночной. В литературе встречается такой термин, как экономический (хозяйственный) механизм, который определяется как *социальная категория*, возникновение которой обусловлено его *целями и функциями*.¹¹ Целями такой социальной категории, как экономический механизм, является эффективность общественного производства при соблюдении интересов субъектов, занятых в экономическом хозяйствовании.

Современное экономическое хозяйство имеет вид рыночного механизма, который возникает по поводу спроса и предложения какого-либо товара. Отдельным сегментом рынка является рынок труда.

Рынок труда представляет собой совокупность общественных отношений, регулируемых правом, и возникающих по поводу спроса и предложения рабочей силы и эффективного использования труда.¹² На рынке труда, в том числе, функционируют такие его субъекты, как работодатели и лица наёмного труда, взаимодействие интересов которых обеспечивает трудовое право.

Любая смена экономического механизма влечёт за собой необходимость тестирования (рассмотрения в динамике) соответствующего правового регулирования той сферы общественных отношений, которые были либо порождены, либо затронуты этими изменениями.

На рынке труда одним из его субъектов выступает рабочая сила, которая

¹¹ Курс российского трудового права. Т.2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы)/ Под ред. С.П.Маврина, А.С.Пашкова, Е.Б.Хохлова. – М.: Юристъ, 2001. - С.111-115

¹² А.М.Нурмагамбетов «Рынок труда: правовые проблемы и перспективы», Диссертат. на соиск. учёной степени докт. юрид. наук, 1998г., С.88

осуществляет предложение труда, и наёмные работники входят в эту рабочую силу. Государство обеспечивает социально-правовую защиту этих субъектов, регулируя отношения, в которые они вступают, на пути реализации своего труда и удовлетворения спроса на него. Кроме того, субъекты рынка труда реализуют свои умственные и физические способности в труде. А труд, наряду с землей и капиталом — это один из необходимых факторов общественного производства (труд, земля, капитал). Некоторые исследователи выделяют также такую категорию, как «предпринимательство»). Таким образом, доход от труда, реализуемого рабочей силой, является, наряду с доходом от капитала и инвестиций, частью общественного дохода.

При плановой экономике государство, по сути, являлось единственным работодателем. А рыночная экономика характеризуется многообразием хозяйствующих субъектов. При переходе к рыночной экономике необходимо создание таких условий, при которых обеспечена самостоятельность и независимость действующих на данном рынке субъектов (работника и работодателя), возможность для лица, предлагающего на рынке свою рабочую силу, самостоятельно ей распоряжаться, основанная на многообразии форм собственности экономическая независимость хозяйствующего субъекта, приобретающего рабочую силу.¹³ Что касается возникновения трудового правоотношения на рынке труда, то оно возникает при обязательном наличии трех составляющих: рабочей силы, (обеспеченной правом) возможности распоряжаться своей способностью к труду, спроса на труд.¹⁴

Таким образом, на рынке труда возникает соответствующее *правовое регулирование*, и поскольку рынок труда – не статичная система, то происходит и его развитие – вместе с развитием всей правовой системы. Изменения на рынке труда зависят от социально-экономических процессов, а сегодня, помимо этого, и от таких явлений, как научно-технический прогресс и глобализация. Это, в свою очередь, влияет на правовое положение

¹³ Гусов К.Н., Трудовое право: Учебник, М.: Проспект, 2016. - с.189-190

¹⁴ Нурмагамбетов А.М. Рынок труда (правовые проблемы и перспективы). Диссерт. на соиск. учён. степ. юрид. наук, 1998, с.11

субъектов, занятых на рынке труда, а потому различные отрасли права, учитывая эти изменения, регулируют общественные отношения в статике и в динамике. В связи с этим возникает закономерный вопрос о средствах в арсенале трудового права и законодательства в сфере занятости, способных предвосхитить последствия этих рисков с помощью превентивных мер.

Сформировать положительную динамику на рынке труда призвано трудовое право в том числе. Для этого необходимо комплексное исследование – на стыке экономики, права и социологии. Такая необходимость обусловлена последствиями развития рынка труда, вопросами трансформации структуры трудового правоотношения, которые продиктованы научно-техническим прогрессом и законами действия рынка. Эти последствия привели к надвигающейся смене формы организации труда.

Л.С. Таль защитил диссертацию на тему «Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1» в 1913 году, на волне научно-технического прогресса, индустриализации, подъёма экономики, развития промышленности и формирования трудового класса. На фоне этих исторических событий были выявлены основные признаки для отмежевания трудового договора от иных «сделок о труде».

Исследование Л.С. Таля послужило фундаментом, на основе которого строилось всё трудовое законодательство до настоящего времени. Отталкиваясь от понимания юридических сущностей несамостоятельного труда и работодательской власти, была разработана система норм, которая позволяла гарантировать реализацию прав в сфере труда как работников сферы наёмного труда, так и работодателей.

Сфера наёмного труда исторически превалировала по соотношению с другими способами привлечения к труду в количественных показателях, и трудовое законодательство было нацелено именно на неё. Однако современный этап развития рыночных механизмов и научно-технического прогресса приводит к определённому сужению сферы наёмного труда, к смене формы организации труда, к новым способам привлечения рабочей силы

хозяйствующими субъектами и соответствующему увеличению сферы отношений, регулируемых не с помощью трудового права, что заставляет вновь рассматривать социально-экономические связи общества сквозь призму такого межотраслевого понятия, как «занятость», выявления его обусловленности на макроэкономическом уровне и обоснованностью пребывания в ряду правовых категорий.

При этом, например, в некоторых случаях цифровой платформенной занятости всё же обнаруживаются признаки трудового правоотношения, а кроме того, такая работа, по существу, выполняется «в интересах и под управлением» владельца платформы. Это не всегда в полной мере вписывается в правовую природу «классического» трудового правоотношения и требует уточнения механизма правового регулирования.

Это обуславливает необходимость разработки правовой концепции, направленной на социальную защищённость субъектов трудовых отношений, что возможно только в результате проведения комплексного исследования на стыке права, экономики и социологии.

Чтобы выработать траектории развития новых правовых парадигм и концепций, необходимо рассмотреть глубинные процессы в экономике, новаторства сфере ИТ и данные социологических исследований.

Так, макроэкономические основы важны для формирования стимулов к созданию новых рабочих мест и расширению занятости.¹⁵ Но они должны быть обеспечены правом. Это касается как регламентации формирования таргетированной (целевой) занятости в общем, так и возникновения отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Рабочие места, рынок труда и занятость как таковые – результат экономических процессов. Но благодаря праву создается именно инклюзивный¹⁶, соответствующий актуальным потребностям общества рынок

¹⁵ Азита Берар-Авад, Директор департамента МОТ по вопросам политики занятости, «Согласованность и координация – условия успешной политики занятости», доклад на конференции «Стратегия развития рынка труда и занятости в условиях инновационной экономики в России», М., 2011, С.35

¹⁶ Т.е. соответствующий спросу и предложению на рынке

труда, поскольку за счёт регулирования происходит баланс спроса и предложения. От этого также зависит и реализация многих других прав граждан, таких, например, как право на профессиональную ориентацию, права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование и так далее.

Однако сегодня в результате применения гибких механизмов правового регулирования, автоматизации труда и роботизации техники возникают процессы, формирующие отрицательную динамику на рынке труда, что имеет свои последствия в сфере трудового права и права социального обеспечения.

Об этом говорилось на последнем мировом Конгрессе, посвященном занятости, который проводила Международной Ассоциацией по труду и занятости (ILERA) при поддержке МОТ в июле 2018 года в Сеуле. Основная мысль Конгресса – «Построение инклюзивного рынка труда и инклюзивной занятости – актуальная задача многих государств на современном этапе развития общества».

Этим проблемам, развивая традиции российского трудового права и учитывая мировые тенденции в праве и экономике, посвящено настоящее исследование.

Степень научной разработанности темы исследования. Фундаментальный вклад в исследование природы и проблем правового регулирования рынка труда, исследование вопросов занятости и возникновению трудового правоотношения на рынке труда внести такие учёные, как Н.Г. Александров, Л.Я. Гинцбург, К.Н. Гусов, С.А. Иванов, Т.Ю. Коршунова, Р.З. Лившиц, С.П. Маврин, А.М. Нурмагамбетов, Ю.П. Орловский, А.С. Пашков, Г.С. Скачкова, В.Н. Скобелкин, Л.С. Таль, Е.Б. Хохлов и др. Этими авторами разработаны основы для понимания юридической сущности таких категорий, как «рынок труда», «занятость» и показана роль трудового правоотношения в формировании положительной динамики рынка труда и эффективной занятости.

Диссертационные исследования по вопросам регулирования труда и занятости в разные года посвящали такие учёные, как А.Ю. Гусов, С.Х. Джиоев, О.М. Медведев, О.В. Моцная, А.М. Нурмагамбетов, А.Ф. Нуртдинова, М.Ю. Лаврикова, Е.Е. Орлова, С.А. Пузыревский, О.В. Собченко, Г.В. Сулейманова.

Но сегодняшнее состояние рынка труда и занятости отражают изменения, характерные для современных макроэкономических тенденций и последствий Четвёртой промышленной революции. Указанные изменения влияют как положительно, так и отрицательно на правовое положение занятых на рынке труда субъектов (и работников, являющихся субъектами трудового права – в том числе).

Это приводит к выводу о необходимости рассмотрения разработанных указанными выше авторами научных положений, а также норм законодательства о труде и занятости, сквозь призму актуальных социально-экономических и технологических изменений. Эти изменения отражены в статистических данных, в исследованиях выдающихся юристов, а также социологов и экономистов, анализ трудов которых послужил теоретической основой для данного исследования, что обуславливает его комплексный, междисциплинарный характер.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования выступают общественные отношения в сфере труда и занятости.

Предметом исследования являются правовые нормы, регулирующие отношения по труду и занятости, содержащиеся в правовых актах различного уровня, включая локальный, которые направлены на реализацию прав и гарантий занятых субъектов на рынке труда, а также правовые позиции, выработанные судебной практикой.

Цели и задачи диссертационного исследования. В связи с вышеизложенным, *целью* настоящего исследования является разработка новой *социально-правовой концепции занятости*, направленной на социальную защиту субъектов трудовых отношений, которая возможна на основе

проведения комплексного исследования в сфере права, экономики и социологии.

Это обуславливает необходимость разработки социально-правовой концепции занятости, направленной на социальную защищённость субъектов отношений, связанных с применением труда в условиях Четвёртой промышленной революции, или в условиях нового технологического уклада общества. Такая концепция может быть разработана только на основе проведения комплексного исследования на стыке права, экономики и социологии. А результатом, как следствие, станет проведение чёткого разграничения сферы наёмного труда и сферы занятости.

Для достижения указанной цели необходимо в рамках настоящего исследования решить ряд *задач*:

1. Проанализировать правовое положение субъектов рынка труда, занимающихся самостоятельным и несамостоятельным трудом, и влияние на него процесса прекаризации.

2. Изучить состав «прекаризованных» групп работников, представленных на рынке труда, и разработать их классификацию

3. Проанализировать национальные и международные акты о труде и занятости, а также юридическую, социологическую, экономическую и иную литературу, имеющую значимость для исследования темы диссертации.

4. Выявить последствия прекаризации, рассмотреть природу стандартной и нестандартной занятости, их взаимосвязь с процессом прекаризации.

5. Предложить правовые механизмы смягчения или предотвращения негативных тенденций на рынке труда, которые могут быть заложены в основу новой социально-правовой концепции занятости с учётом прогнозирования социальных технико-экономических рисков.

6. Выявить отличительные особенности правовой доктрины, социально-правовой концепции занятости и с их учётом разработать систему гарантий в данной сфере.

7. Разработать конкретные предложения по совершенствованию законодательства в сфере труда и занятости, направленные на:

- формирование инклюзивной, соответствующей актуальным потребностям общества, занятости;

- на реализацию гражданами права на достойный уровень жизни.

Методологическая основа диссертационного исследования.

Основными методами настоящего исследования выступают как общенаучные, так и специальные методы гуманитарного познания: исторический; диалектический метод с учётом принципа глобального эволюционизма систем, информационного и вероятностного подходов; собственно социологический; логико-гносеологический с учётом закономерностей общественного развития; компаративистика (сравнительно-правовой); системно-структурный и др.

Теоретическая и эмпирическая база исследования. Теоретическую базу исследования составили труды учёных в области теории права, науки трудового права и права социального обеспечения. Изучены работы таких российских учёных, как Н.Г. Александров, С.С. Алексеев, А.А. Андреев, В.Л. Гейхман, К.Н. Гусов, И.К. Дмитриева, С.Х. Джигоев, А.Д. Зайкин, Н.В. Закалюжная, И.Я. Киселёв, Т.Ю. Коршунова, А.М. Куренной, О.Е. Кутафин, Т.Ю. Коршунова, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, С.П. Маврин, А.В. Малько, Г.Н. Марченко, Н.И. Матузов, Е.Е. Мачульская, Л.А. Морозова, В.С. Нерсесянц, Ю.П. Орловский, А.С. Пашков, Г.А. Роголёва, Г.С. Скачкова, И.О. Снигирёва, Ф.А. Сулейманова, Л.А. Сыроватская, Л.С. Таль, К.Л. Томашевский, Э.Г. Тучкова, М.В. Филиппова, Г.В. Хныкин, Е.Б. Хохлов и др.

Кроме того, в качестве теоретической основы настоящей работы послужили работы таких учёных в области социологии и экономики, как М. Блауг, А.В. Бузгалин, М. Вебер, М. Калецкий, Дж. М. Кейнс, А.И. Колганов, Н. Кондратьев, К. Перез, Т. Пикетти, Г. Стендинг, Т.М. Тимошина, Ж.Т. Тощенко, Й. Шумпетер.

Эмпирическую основу исследования составили: Конституция Российской Федерации, международные нормативные правовые акты, федеральные законы, нормативные правовые акты органов государственной власти РФ, акты судебной практики, локальные акты, материалы российских и международных конференций.

Научная новизна диссертационного исследования. В результате проведенного анализа сформулированы следующие положения, выносимые на защиту:

1. Обосновано авторское определение понятия *технико-экономических социальных рисков в трудовом праве* как возможных событий, являющихся последствиями применения высоких достижений в сфере труда с учетом явлений современной технико-экономической парадигмы: автоматизации, информатизации и роботизации процесса труда, которые распространяются на отношения, регулируемые трудовым правом и законодательством о занятости, и влекут возможное снижение социальных гарантий на рынке труда.

Будучи связанными со всё более частым применением цифровых платформ, эти риски постепенно приводят к дальнейшей дифференциации форм организации труда, к росту самозанятости.

2. Предложено авторское определение прекаризации рынка труда. Прекаризация - это процесс изменения социально-экономических отношений в структуре рынка труда, возникающий под воздействием различных внешних социальных рисков в виде экономических, технологических, демографических процессов, приводящий к снижению экономических и социально-правовых гарантий для работников или потенциальных работников независимо от способа, с помощью которого лица привлекаются к труду. В сфере наёмного труда этот процесс проявляет себя в специфических для отрасли трудового права социально-трудовых рисках, которые приводят к дерегулированию трудовых отношений, влекущих за собой угрозу отсутствия гарантированной трудовой занятости и снижения социальных и правовых гарантий для указанных категорий лиц.

3. Разработано определение понятия прекариата. Прекариат - это совокупность социальных групп, состоящая из людей, занимающихся самостоятельным или несамостоятельным трудом, и характеризующаяся особым положением на рынке труда в связи с отсутствием ряда трудовых гарантий вследствие наступления социальных рисков (гарантии стабильной занятости, получения минимального размера оплаты труда, ограничения рабочего времени, возможности вступления в профсоюз и других, характерных для стандартной занятости).

4. Предложены критерии разграничения *стандартной* и *нестандартной* занятости. *Стандартная занятость* в современном понимании – это такое привлечение физических лиц к труду, при котором трудовая деятельность осуществляется:

1) в рамках классического правоотношения, когда все признаки трудового правоотношения сохранены и не изменены (это работа по трудовому договору, заключённому на неопределённый срок с возможностью иметь стабильное рабочее место на долгосрочный период с сохранением всех трудовых гарантий);

2) в рамках нетипичного трудового правоотношения, когда один (или несколько) признаков трудового правоотношения, перечисленных в статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)¹⁷, может быть скорректирован, с сохранением всех трудовых гарантий, вытекающих из трудового договора (например, для таких категорий работников, как надомники или дистанционные работники).

Нестандартная занятость - те виды занятости, которые влекут за собой снижение или прогнозируемые риски снижения социальных гарантий для занятых лиц, и приводят к прекаризации. Вовлеченные в нестандартную занятость лица могут реализовать свои способности к труду как в рамках самостоятельного, так и несамостоятельного труда.

¹⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собр. Законодат. Рос. Федерации. – 2002 – №1 - Ст.3

5. Предложено понимать занятость как правовую категорию в широком и узком смыслах. В *широком смысле*, - это совокупность общественных отношений в сфере занятости, которую регулирует государство с помощью норм права. В *узком смысле*, - это деятельность экономически активного населения, которая создает предпосылки для наличия у занятого гражданина правового статуса в связи с его экономико-правовой активностью по реализации права на свободный труд на рынке труда и с его трудовой деятельностью непосредственно для достижения достойного уровня жизни.

6. Право на занятость должно быть закреплено в нормах права, то есть стать *объективным правом*. Только тогда возникнет *субъективное право на занятость* – право гражданина на личное участие в социально-трудовых отношениях в рамках рынка труда, которое обеспечивается государством с помощью системы социально-экономических и правовых мер по созданию рабочих мест, привлечению рабочей силы и реализации гражданами своих способностей к труду на рынке труда.

7. Обосновывается наличие новой категории в трудовом праве и законодательстве о занятости – прогнозирование социальных технико-экономических рисков в целях защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве с помощью превентивного законодательства о труде и занятости, направленного на реализацию принципа защиты от безработицы и содействия трудоустройству. Это необходимо для реализации субъективных прав сторон правоотношений, возникающих на рынке труда.

8. Современные социально-трудовые риски, специфические для отрасли трудового права, представляют собой вероятность утраты трудовых гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для работников, вовлечённых в стандартную занятость. Они связаны с общей прекаризацией рынка труда.

Меры превентивной защиты от социальных рисков для занятых на рынке труда должны быть предусмотрены законодательством о труде и занятости.

9. Автор приходит к выводу о необходимости формирования и развития социально-правовой концепции регулирования занятости. Это - представленная в систематическом виде совокупность теоретических положений и нормативных предписаний, базирующихся на основополагающих принципах права и отражающих основную идею развития общественных отношений, актуальную для конкретного исторического этапа, и определяющая цели, задачи и способы правового регулирования этих отношений. Прекариат же, возникнув как явление, носящее межотраслевой характер, оказывает объективное влияние на существующие механизмы занятости и трудовых отношений, на содержание формируемой концепции.

10. Обосновывается, что социально-правовая концепция регулирования занятости, являясь разработанной и логически обоснованной системой мер, направлена на реализацию гарантий, предоставляющих возможность претворять в жизнь руководящие идеи, заложенные в принципах трудового права. Концепция реализуется в рамках правовой доктрины, но имеет более узконаправленный характер конкретных предложений по урегулированию актуальных вопросов, обусловленных современными социальными, экономическими, технологическими факторами (в которые входят социальные риски), с учетом правовых принципов, актуальной формы общественной организации труда и вида социального государства. Автором сделаны предложения по отдельным направлениям, составляющим содержание этой концепции.

11. Делаются теоретические предположения о формировании отрасли российского права – *«права занятости»*, о ее предмете и методе. К пониманию намечающегося зарождения новой отрасли права приводят результаты исследования социально-экономических связей общества в сфере труда сквозь призму такого межотраслевого понятия как *«занятость»*. Обосновывается место этого понятия в ряду правовых категорий в связи с постоянной модификацией форм организации труда и новыми способами привлечения рабочей силы к труду, выявляется его обусловленность на

макроэкономическом уровне на современном этапе и анализируются связи с технологическими укладами общества.

12. Обосновывается необходимость признания и закрепления в трудовом законодательстве и законодательстве о занятости *права на профессиональную ориентацию и права на трудоустройство*. Указанные права являются неотъемлемым элементом концепции занятости и важным условием реализации потенциала к трудоустройству субъектов рынка труда. В то же время, это дает возможность реализовать международно-правовые обязательства Российской Федерации, взятые ею на себя при ратификации международных норм права.

13. Вносится предложение о необходимости доктринального определения понятия *единого (абсолютного) социально-обеспечительного правоотношения*, под которым предлагается понимать не абстрактное правоотношение, а урегулированное нормами права отношение по поводу предоставления государством безусловного базового дохода каждому члену общества, гарантирующему минимально приемлемый уровень жизни. Это обусловлено тем, что современному механизму рыночной экономики присущи взаимосвязь и взаимозависимость таких категорий, как «занятость», «доход», «спрос» и «предложение».

14. Современные технологии (в том числе, цифровые) создают условия для развития одного из важнейших институтов социально-трудовых отношений — *института социального партнерства*. Это возможно сделать с учётом конвергенции двух элементов - *автоматизации определённого ряда функций* отраслевых профсоюзов как следствия современного научно-технического прогресса и *категории производственных интересов* членов профсоюзов.

Теоретическое и практическое значение работы. Значение работы с точки зрения теории права состоит в том, что она вносит вклад в развитие отечественной и международной юридической науки, в обоснование новых подходов к регулированию труда с учётом смены форм организации труда,

обусловленной научно-техническим прогрессом и законами функционирования рынка труда, которые, в свою очередь, определяются динамикой социально-экономических отношений в сфере труда.

Отображена *комплексность* такого понятия, как «занятость»; разработаны новые теоретические выводы и практические предложения, которые в совокупности могут послужить основой при разработке теоретической и практической модели концепции занятости, а также при совершенствовании законодательства о труде и занятости.

В процессе исследования сформулированы выводы, которые могут быть использованы для дальнейшей работы в сфере разработок правового регулирования в сфере труда и занятости. Приводятся основные предполагаемые векторы развития законодательства в этой сфере. В частности, данные, полученные в ходе исследования, могут применяться в сфере регулирования труда, осуществляемого с помощью цифровых трудовых платформ.

Апробация результатов исследования. Диссертация подготовлена на кафедре трудового права Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, где произведено её обсуждение и рецензирование. Основные идеи и теоретические положения нашли отражение в опубликованных статьях и докладах, сделанных на научно-практических конференциях в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова, Московском государственном юридическом университете имени О.Е. Кутафина, на XVIII Мировом конгрессе Международной Ассоциации трудовых отношений и занятости в г. Сеул, Республика Корея, в 2018 году.

Структура диссертации определена его целью и задачами. Работа состоит из введения, трёх глав, которые объединяют восемь параграфов, заключения, библиографии, списка нормативных правовых актов.

ГЛАВА I. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ПРЕКАРИАТА НА РЫНКЕ ТРУДА

§1. Характеристика современной структуры общества применительно к сфере наемного труда. Состав прекариата и классификация его видов

Участник Консультативного совета при Федеральной службе занятости России (с 1993 по 1996 годы) и директор Программы социально-экономической защиты населения Международной Организации Труда (с 1999 по 2006 годы) Г. Стендинг, описывая современные социально-трудовые отношения, вновь, вслед за П. Бурдые, вводит понятие «прекариат», придавая ему значение социального класса.

В январе 2018 года, на Всемирном Экономическом Форуме в г. Давос, Швейцария, Г. Стендинг, выступая в своей секции, сделал оговорку, что прекариат считает не социальным классом, а, скорее, совокупностью социальных групп.

В концепции формирования общественных страт М. Вебера учитываются три элемента: власть, престиж и деньги. «Для него определяющим аспектом классовой ситуации являются возможности индивида на рынке труда. Согласно этому пониманию, положение человека на рынке труда предопределяет его принадлежность к тому или иному социальному классу»¹⁸. В отличие от него, К. Маркс же учитывал только экономический элемент.

М. Вебер же называл классом категорию людей, для которых: «является общей особой причинная составляющая их жизненных возможностей, поскольку эта составляющая представлена исключительно экономическими

¹⁸ Котова С.И. Трудовое право и защита прекариата на рынке труда // Трудовое право в России и за рубежом, Издательство: Издательская группа "Юрист", М.: 2017, №4. – С.13

интересами, выражающимися в собственности на товары и в возможностях получения прибыли и проявляется в условиях товарного производства или рынка труда».¹⁹

Однако рынок труда, который имеет не только механизм саморегуляции, но и механизм регулирования государством (например, в сфере занятости, в вопросах приёма наёмных работников), претерпевает колоссальные изменения в последнее время. И связаны эти изменения в большей степени с применением гибких механизмов его регулирования и технологическими изменениями. Эти изменения отражаются на отношениях, регулируемых трудовым правом (в момент реализации правом – то есть, в *динамике* трудового права), на уровне доходов (заработной плате работников) и на уровне занятости.

Гибкость регулирования занятости и рынка труда была одной из мер на пути создания глобальной рыночной экономики. Этот процесс начался в конце 70-х гг. прошлого столетия и был особенно динамичен до 2008 г. Связывают его с активно претворяемой в жизнь политикой неолиберальных экономистов.²⁰ Считается, что меры, принимаемые ими, были направлены на свертывание налогово-бюджетной системы как основного механизма перераспределения общественного дохода.

Так или иначе, но начиная с 2008 г., с наступлением экономического кризиса, применение гибких механизмов регулирования рынка труда только усилилось. Такая мера обозначалась как одно из необходимых условий для преодоления экономических трудностей. Как следствие, по наблюдению экономистов, юристов и социологов, на рынке труда в настоящий момент происходит прекаризация.

Мы определяем *прекаризацию* как процесс изменения социально-экономических отношений в структуре рынка труда, возникающий под

¹⁹ Gerth H., Mills C.W. Op. cit. P.181 *Цит. по:* История социологии: учебник / отв. ред. Г.В. Осипов, В.П. Култыгин. – М.: Норма, 2016. - с.192

²⁰ Котова С.И. Прекаризация рынка труда – вызов экономики трудовому праву? «ЭЖ-Юрист» №41 (992) 2017 Источник: <https://www.eg-online.ru/article/357991/> (Дата обращения: 21.03.2018)

воздействием различных внешних социальных рисков в виде экономических, технологических, демографических процессов, приводящий к снижению экономических и социально-правовых гарантий для работников или потенциальных работников независимо от способа, с помощью которого лица привлекаются к труду. Применение в бизнесе продуктов высоких технологий зачастую способствует дерегуляции (гибкости в правовом регулировании). Это приводит к формированию новых социальных групп под названием прекариат.

Прекариат – это, прежде всего, люди с незащищенной занятостью и негарантированным заработком. Этот класс находится в процессе становления. Не все представители этого класса осознают себя классом как таковым.

Согласно видениям современных социологов, классовая структура современного общества выглядит следующим образом:

- 1) Высший класс – элита;
- 2) Салариат (от англ. “salary” – это “белые воротнички”, средний класс, в основном - ведущие топ-менеджеры крупных компаний; они обладают гарантией занятости и стабильной заработной платы, страховками, пенсиями, премиями и т.д.);
- 3) Технические специалисты и специалисты узкого профиля;
- 4) Пролетариат (уменьшающийся рабочий класс);
- 5) *Прекариат* (растущий класс; в него входят и безработные);
- 6) Люмпены и беднота.

Появление нового класса в структуре общества обусловлено рядом причин. Существует мнение, что, прежде всего, «глобализация повернула вспять тенденцию перехода от зарплат к пособиям: произошла *ретоваризация* труда, поскольку оплата труда происходит в основном за счет денежных вознаграждений. В условиях конкуренции с дешевой рабочей силой из Киндии (Китая, Индии и проч. – прим.) фирмы разгружались от этих затрат, переходя на подряд (аутсорсинг) и офшор и превращая все больше трудовых ресурсов в

прекариат, в основном за счет использования временных работников, не имеющих права на льготы и пособия.²¹ Последствия таковы: транснациональные компании опираются на информационных работников, представляющих узкий элитарный слой, большинство же других трудящихся оказываются в положении, когда их можно заменить автоматизацией и/или нанятыми/уволенными/ оффшорными рабочими; одновременно разворачивается процесс нисхождения основных слоев традиционного среднего класса²². Кроме того, активные процессы вытеснения человека как из высококвалифицированной, так и из низкоквалифицированной сфер труда, связанной с внедрением роботизации техники, только упрочило положение нестабильности для многих людей.²³

«Частичная и неполная занятость создает дополнительные возможности трудоустройства, например, для тех, кто не может работать полный рабочий день (скажем, при совмещении работы с учебой). Но в значительной мере неполная и частичная занятость определяется стремлением капитала удешевить применяемый им труд. Это своеобразная реакция капитала на укрепление социальных гарантий наемным работникам, получивших распространение в 60-70-е гг. XX в.»²⁴

Впервые о прекариате написал П. Бурдье, изучая правовое положение временных и сезонных работников. Он определил прекариат как нестабильный, незащищенный общественный слой. Позднее, на волне мировых социально-экономических изменений, в 1998 г. он ввёл термин “flexploitation” – “гибкая эксплуатация”, образовано от “flexibility” (гибкость –

²¹ Г. Стендинг «Прекариат: новый опасный класс». – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014, С.79

²² О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова –

Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) ВШЭ

(на материалах опросов в России, 1994–2013) Интернет-ресурс: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/178307725> (Дата обращения 22.06.2017)

²³ Расхожее мнение относительно того, что роботы займутся лишь рутинной работой, опровергают деятельность как американской компании IBM Watson, суперкомпьютер производства которой используется для диагностики рака, так и онкологического центра им. Н.Н. Блохина и Медицинской академии Нижнего Новгорода, разработанный чип которой выявляет наличие раковых клеток в организме человека. А также другие компании, разрабатывающие и применяющие различные “умные машины”. Как следствие, возникает вопрос относительно того, является ли человек в настоящее время “монополистом” в интеллектуальной сфере труда.

²⁴ К олганов А.И., Бузгалин А.В. Экономическая компаративистика: Сравнительный анализ экономических систем: учебник. – Москва: Проспект, 2016. – С.279 (МГУ имени М.В. Ломоносова)

англ.) и "exploitation" (эксплуатация – англ.), характеризующий новую форму управления рабочими ресурсами в условиях гибкой занятости и ориентации работодателей на снижение издержек.²⁵

Г. Стэндинг так весьма образно охарактеризовал эту новую для науки и практики категорию: «Прекариат – феномен совершенно новый, он не является частью «рабочего класса», или «пролетариата». Пролетариат – это сообщество, состоящее в основном из рабочих с долговременной стабильной занятостью, с фиксированным рабочим днем и определенными возможностями продвижения по службе. Пролетарии могут вступать в профсоюзы и заключать коллективный договор, название их должности понятно их родителям, и они знают в лицо всех местных работодателей. Многие из тех, кого мы называем прекариатом, ни разу не видели своего работодателя, не имеют понятия, сколько сотрудников на него работают сейчас и сколько еще он намерен нанять в будущем. Прекариат нельзя отнести также и к среднему классу, поскольку у этих людей нет стабильного или предсказуемого жалования, нет статуса и пособий, которые должны быть у представителей среднего класса».²⁶

Прекариат – принципиально новое образование, означающее наличие социального слоя, который олицетворяет отчуждение не только от результатов труда, но и от всего общества значительных социальных групп, испытывающих особо изощренные формы эксплуатации их труда, их знаний, их квалификации, а в конечном счете и качества жизни.²⁷

Ж.Т. Тощенко так описывает состав современного прекариата: «В эти группы входят те, кто постоянно (!) занят временной, эпизодической работой, вовлечен в теневой или, как выразилась вице-премьер правительства РФ О. Голодец, “нелегитимный” сектор рынка труда, вследствие чего эти люди имеют урезанные социальные права и обладают ущемленным социальным

²⁵Bourdieu P. Acts of Resistance. Against the New Myths of our Time, Cambridge: Polity Press, 1998

²⁶ Г. Стэндинг «Прекариат: новый опасный класс». – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014, С.14

²⁷Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс, 2015, С.3. Интернет-ресурс: <http://warrax.net/2017/07/Toshechenko.pdf> (Дата обращения: 26 мая 2017 г.)

статусом. В целом эти группы образуют достаточно значительный слой во многих странах мира, достигая от 30 до 40% численности трудоспособного населения...».²⁸ «Эти группы стали представлять не эпизодическое, а устойчивое и все увеличивающееся преобладание специфических форм использования трудоспособного населения и формирования специфических социально-экономических отношений.»²⁹

Рассмотрев признаки, которые свойственны всем представителям незащищенных групп, позволим себе дать определение понятия этого явления. Прекариат (от лат. “precarium” – неустойчивый, незащищённый) - это совокупность социальных групп, состоящая из людей, занимающихся самостоятельным или несамостоятельным трудом, и характеризующаяся особым положением на рынке труда в связи с отсутствием ряда трудовых гарантий вследствие наступления социальных рисков (гарантии стабильной занятости, получения минимального размера оплаты труда, ограничения рабочего времени, возможности вступления в профсоюз и других, характерных для стандартной занятости).

Состав прекариата. Классификация его видов. Прекариат состоит из нескольких социальных групп:

1) это часть трудоспособного населения, занятого постоянно на временной работе. Эта социальная группа, например, в России насчитывает, по экспертным оценкам, от 30 до 40% трудоспособного населения. Она ограничена и/или лишена тех прав, которыми обладают постоянно работающие сотрудники, имеющие гарантированную занятость (например, им не нужно выплачивать выходное пособие при увольнении, кроме того, такая рабочая сила работодателю обходится дешевле). И главное – временная занятость становится постоянно действующей величиной, которая начинает

²⁸По мнению Ж.Т. Тощенко это является следствием политики неолиберализма 60-70-х годов, которая сводилась к тому, что развитие экономики, успешное повышение конкурентоспособности возможно в условиях, когда принципы рынка будут пронизывать не только экономику, но и все сферы жизни общества (Ж.Т. Тощенко. Указ. Работа «Прекариат – новый социальный класс». С.3).

²⁹Там же

сопровождать человека всю жизнь.³⁰ Сюда относятся занятые так называемой «Работой с нулевым временем» («Zero-hour-contracts»), имеющая особенно большое распространение в странах Евросоюза.

2) прекариат состоит из некоторых групп людей, работающих *неполный рабочий день*, в силу распространения последствий экономических рисков. Считается, что этот феномен «позволяет скрывать масштабы безработицы»³¹. Зачастую этой категории работников приходится получать за свой труд меньшее вознаграждение, чем они рассчитывали. Однако это противоречит положениям Рекомендации МОТ №122 о политике в области занятости относительно того, что предпринимаемая мера в виде сокращения продолжительности рабочего времени не должна влечь урезание заработной платы.

3) в состав прекариата входит часть *безработных*. Их численность, по понятным причинам, особенно велика в годы кризиса.

4) в прекариат входят люди креативных профессий– специалистов по информационным технологиям, программистов и др., которые заняты фрилансом.³²

5) занятые *с помощью информационно-коммуникационных технологий*, в том числе, цифровых платформ (или мобильная работа на базе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), согласно определению Отчёта Eurofound 2016. Выделяются различные типы мобильной работы: с полной мобильностью; работа, при которой наличествует мобильность с частыми изменениями местоположения, но в географически ограниченных областях; работа с многопозиционными рабочими местами и т.д.) Также сюда относятся «работники» GIG-экономики. Например, crowdworkers («работники толпы») - работники, выполняющие работу, именуемую «*Crowdwork*», т.е. работу, которая организуется с помощью онлайн интернет-платформ, которые позволяют установить контакт между

³⁰ Там же

³¹ Там же

³² Там же

неопределенным количеством организаций, фирм и физических лиц вне зависимости от их территориальной удаленности.³³

5) отдельные представители salariата (“белые воротнички” – они не в полной мере прекариат, но некоторые их представители входят в резервную группу, являющейся потенциальной).

б) *заемные работники*;

7) часть *мигрантов*, численность которых во многих странах мира, в том числе и в России, значительна. Это как внутренние, так и внешние мигранты. Кроме того, в современном мире происходят события, в результате которых появился вопрос о проблемах реинтеграции на рынке труда беженцев, внутренне перемещенных лиц.³⁴

8) в прекариат входит *молодежь*. В основном, это стажеры и часть студенчества. Вопрос о занятости молодежи по-прежнему актуален во всем мире.³⁵

В науке трудового права отмечается, что самые распространенные категории прекариата, это временные и сезонные работники; лица, занятые неполное рабочее время; лица, работающие у работодателей - физических лиц; а также дистанционные и заемные работники, студенты и стажеры, мигранты и безработные³⁶. Указывается, что для них характерны урезанные трудовые права и возможности, неустойчивое социальное положение, резко ограниченные формы самоорганизации трудящихся, включая профсоюзы, а также ущемлен социальный статус.

Таким образом, в состав прекариата входят как занятые *несамостоятельным трудом (наёмные работники)*, так и лица, занятые *самостоятельным трудом*.

³³Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и workondemandviaapps) как вызов трудовому и социальному праву. Журнал “Трудовое право в России и зарубежом №1/2017

³⁴Доклад к рекомендации МОТ «Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия», 105 сессия МКТ, 2017 г. Режим обращения: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_512913.pdf (Дата обращения 13.10.2018)

³⁵В Отчете Всемирного Экономического Форума отмечается, что новые вакансии возникнут преимущественно в компьютерной, инженерно-технической, математической областях. В силу разных причин, женщины и молодежь реже задействованы в этих областях, а потому, как отмечается в отчете, более подвержены риску потери рабочих мест.

³⁶ Г.В. Хныкин Прекариат как субъект трудовых отношений. Журнал "Законодательство", № 2, февраль 2019 г., с. 34-39.

Основания классификаций социальных групп, занятых в сфере прекаризованной занятости. Л.С. Таль выделял два основных вида трудовых сделок. В основе предмета первой сделки «обещается работа, исполняемая или организуемая обязанным лицом для работодателя по собственному плану и решению (предпринимательский труд), или рабочая сила работника на время становится несамостоятельным орудием чужой хозяйственной деятельности (служебный труд)». ³⁷

При этом он не считал, что только признак «несамостоятельности» работника пригоден для юридической классификации трудового договора, являясь *essentiale negotii* договора. Но из этого признака следовало подчинение работника хозяйской власти, природу которой он тщательно исследовал, и которая, в совокупности с другими элементами составляла основные критерии для отмежевания трудового договора от других сделок в сфере труда: «Отличительными признаками договора о служебном труде (трудоого договора) являются: приложение рабочей силы к чужому хозяйству, временное её подчинение хозяйской власти и несамостоятельность работника, в смысле отправления им каких-либо функций в чужом предприятии или хозяйстве». ³⁸

Формами проявления хозяйской власти у Л.С. Таля являются: диспозитивная, дисциплинарная и нормативная. Подчиняясь хозяйской власти, лицо прикладывает свой труд к чужому хозяйству, не являясь при этом хозяйствующим субъектом на рынке труда.

Эти три элемента были основными для классификации трудового договора. В дальнейшем Н.Г. Александров развил доктринальное учение Л.С. Таля о трудовом договоре в своём исследовании трудового правоотношения.

Трудовое правоотношение по советскому праву он определял как «выражающее товарищеское сотрудничество свободных от эксплуатации

³⁷ Л.С.Таль Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М.: Статут, 2006. – 539 с. (Классика российской цивилистики.)

³⁸ Там же, С.516

людей, в которых одна сторона (трудящиеся) обязана применять свою рабочую силу, включившись в личный состав предприятия (учреждения, хозяйства) и подчиняясь внутреннему трудовому распорядку последнего, а другая сторона обязана к уплате вознаграждения за труд и к обеспечению условий выполнения работы, безопасных для здоровья трудящегося и благоприятных для производительности труда».³⁹

Отталкиваясь от истории развития трудового права следует сделать вывод, что признак несамостоятельности труда являлся важной категорией при изучении вопроса правового регулирования социально-трудовых отношений, являясь отправной точкой для предмета отрасли. Но и сегодня этот признак особенно актуален ввиду происходящей смены формы организации труда.

Поэтому признак *самостоятельности и несамостоятельности* труда должен быть положен в основу **классификации** прекаризованных социальных групп:

1. Представители прекариата, которые работают по трудовому договору у конкретного работодателя, но находятся в зоне риска ввиду возможного снижения социальных и правовых гарантий (отсутствие гарантированного рабочего места и охраны труда, когда работник «мигрирует» по офису в поисках свободного компьютера для выполнения трудовых обязанностей работники с неполным рабочим днём; высвобождаемые ввиду роботизации техники работники; временные работники).

Современные учёные-трудовики также стали обращать внимание на то, что регулирование труда некоторых представителей прекариата проявляется в Трудовом кодексе РФ: «эти субъекты трудовых отношений упоминаются в основном в части четвертой Кодекса как "отдельные" и "другие" категории работников»⁴⁰. Г.В. Хныкин указывает на различия в правовом регулировании деятельности этих групп специальных субъектов.

³⁹ Н.Г. Александров «Трудовое правоотношение» Юридическое издательство Министерства Юстиции СССР, Москва - 1948. С.163.

⁴⁰ Г.В. Хныкин Прекариат как субъект трудовых отношений, Журнал // Законодательство. 2019 г., №2, с. 34-39

2. Представители прекариата, которые уже перестали быть субъектом трудового правоотношения ввиду расторгнутого трудового договора с работодателем вследствие реализации гибких механизмов регулирования рынка труда. Так, осенью 2017 года, глава департамента экономической политики и развития Москвы Владимир Ефимов заявил, что с 2010 по 2017 год число индивидуальных предпринимателей в Москве выросло на 70%. Этот рост, он считает, связан с расширением сферы применения патентов для индивидуальных предпринимателей.⁴¹

Так, например, крупные компании, предлагают для последующего сотрудничества работникам-инструкторам расторгнуть трудовые договоры и оформить статус индивидуального предпринимателя, и даже добродушно оказывают организационную помощь в оформлении необходимых документов, мотивируя это благом для работника в виде льготного двухгодичного налогообложения в новом статусе).

Это негативно повлияет на уровень жизни такой категории занятых: их труд будет оплачиваться дешевле, размер пенсии в будущем также будет меньше, они не смогут претендовать на повышение квалификации у работодателя, сотрудничество с ними можно будет прекратить в любой момент и т.д.

3. Представители прекариата, которые не являются потенциальными работниками для работодателя: это обеспечивается за счет возможности использования труда временных работников в условиях гибкой занятости или сотрудничества с самозанятыми и индивидуальными предпринимателями.

Такая возможность существует во многих странах. Например, Шведское налоговое агентство констатирует, что компании предпочитают не заключать трудовые договоры с потенциальными работниками, а заключать контракты с индивидуальными предпринимателями. Такие компании не имеют сотрудников в штате, их общая численность в Швеции составляет 73,2 %.⁴²

⁴¹ Интернет-источник. Режим доступа: <https://regnum.ru/news/2423764.html> (Дата обращения: 15.06.2018г.)

⁴² «Размеры бизнеса» в Швеции, Режим доступа: <http://www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Foretagande/Naringslivet/Naringslivets-struktur/>

Согласно статистическому сборнику Федеральной Службы статистики (Росстату) «Малое и среднее предпринимательство в России 2017», в России численность занятых в сфере индивидуальной предпринимательской деятельности в 2016 году составила 5682,4 тысяч человек.⁴³ Согласно Федеральному закону от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 27.11.2017) "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», индивидуальные предприниматели относятся к субъектам малого и среднего предпринимательства.

Согласно статье 2 Закона Российской Федерации от 19.04.2019 № 1032-1 от «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости), к числу занятых относятся индивидуальные предприниматели, которые являются субъектами малого и среднего предпринимательства, (наряду с хозяйственными обществами, хозяйственными партнерствами, производственными кооперативами, потребительскими кооперативами, крестьянскими (фермерскими) хозяйствами).

§2. Негативные аспекты прекаризации: отсутствие гарантий на рынке труда и проблемы реализации принципов трудового права

Происходящие на рынке труда изменения влекут трансформацию социальных групп и право, реагируя на изменения, реализует свою социальную функцию. Если же право не реагирует на подобные изменения, то социальная функция государства ослабевает, а глобальное преобразование рынка труда остаётся незамеченным, и, как следствие, возникает угроза отсутствия гарантий стабильной трудовой занятости.

В качестве безработных в органах службы занятости населения, по данным Роструда, зарегистрированы 0,8 млн человек, в том числе 0,7

(Дата обращения: 01.02.2029 г.)

⁴³ Статистический сборник Федеральной Службы статистики (Росстат) «Малое и среднее предпринимательство в России 2017», С.68. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/mal-pred17.pdf (Дата обращения: 12.12.2018 г.)

млн человек получали пособие по безработице (численность официально зарегистрированных безработных на конец апреля 2019 года соотносится в 107,8% к соответствующему периоду 2018 года).⁴⁴

Трудовое право рождалось как «фабричное» или «заводское» право. Его особенностью в момент становления как отрасли права в России состояло в том, что разработанная конструкция трудового правоотношения учитывала, прежде всего, специфику работника - субъекта трудового правоотношения, являющегося по своей классовой принадлежности представителем пролетариата. Предполагается, что именно это отразилось на выявлении соответствующих признаков трудового правоотношения: личного, организационного и экономического. Особенно принимая во внимание тот факт, что в промышленной экономике работодатель одновременно является и управленцем, и техническим организатором труда, но в эпоху технологий он выполняет только первую из этих ролей.⁴⁵

Но признаки эти обусловлены наличием работодательской власти, которая обусловлена несамостоятельным характером труда, а классическая конструкция трудового правоотношения отражает изменения на рынке труда, постепенно модифицируясь (в части организационного признака). Юридическая природа трудового правоотношения является по-прежнему центральным звеном при решении вопроса о границах сферы, подлежащей регулированию нормами трудового права. А значит, позволяет говорить о необходимости предоставления трудово-правовых гарантий на рынке труда и актуальных проблемах в этой сфере.

Современные социальные риски порождают прекаризацию, следствием которой являются отсутствие или угроза отсутствия различного рода гарантий для субъектов, реализующих на рынке труда предложение своего труда.

⁴⁴ Федеральная служба государственной статистики. Информация о социально-экономическом положении России - 2019 г. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B19_00/Main.htm (Дата обращения: 27.05.2019)

⁴⁵ А.М. Лушников, М.В. Лушникова «Курс трудового права», Том 1, М., 2009, «Статут» - С.725-726

Среди этих гарантий называют: гарантии занятости, гарантии сохранения своего рабочего места; гарантии охраны труда; гарантии воспроизводства навыков; гарантии получения дохода и т.д.⁴⁶

1) *Гарантии трудовой занятости* являются воплощением в жизнь важнейшего принципа трудового права, закрепленного в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) - принципа защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве.

Поэтому представляется важным закрепление нормами права мер, направленных на защиту от необоснованных увольнений, а также более четкое правовое регулирование процесса найма и увольнения.

Например, Г.С. Скачкова считает, что необходимо сформулировать понятие незаконного увольнения с работы, в случае признания которого судом наступают последствия, предусмотренные ст. 394 ТК РФ, в числе которых может быть восстановление на работе.⁴⁷ По мнению автора, для этой цели необходимо ввести законодательное определение понятия «увольнение с работы». Это поможет повысить уровень правовой защиты лиц, работающих по трудовому договору.

Численность рабочей силы, по предварительным итогам выборочного обследования рабочей силы в возрасте 15 лет и старше, в апреле 2019 г. составила 74,9 млн человек, или 51% от общей численности населения страны.⁴⁸

Поскольку большинство занятых граждан - работники наёмного труда (в общей численности занятого населения 32,0 млн человек, или 44,7% составляли штатные (без учета совместителей) работники организаций, не относящихся к субъектам малого предпринимательства)⁴⁹, то, по сути, трудоустройство – эта та зона риска (для гражданина, как потенциального

⁴⁶ Г. Стендинг «Прекариат: новый опасный класс». – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. - С.26

⁴⁷ Г.С. Скачкова, Отношения в сфере найма труда в России: становление и развитие правового регулирования: монография. М.: А-проджект, 2017. С.300-301

⁴⁸ Федеральная служба государственной статистики. Информация о социально-экономическом положении России - 2019 г.

Интернет-ресурс: http://www.gks.ru/bgd/free/B19_00/Main.htm (Дата обращения: 27.05.2019)

⁴⁹ Там же

наемного работника), в которой проявляется качество реализации права на профессиональную ориентацию. Трудоустройство – это способ содействия (в отдельных случаях – обеспечения) занятости, который выражается в оказании государственными и иными уполномоченными организациями услуг, направленных на подыскание работы и устройство на нее, с учетом интересов граждан, работодателей (организаций) и государства на рынке труда.⁵⁰

В случае, если трудоустроиться не удалось, государство оказывает поддержку безработному, который временно не получает доход от своего труда. Закон о занятости в статье 28 в числе гарантий социальной поддержки *безработных* называет выплату пособия по безработице (в том числе в период временной нетрудоспособности безработного), выплату стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости (в том числе в период временной нетрудоспособности), а также возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Но сегодня, с целью предупреждения сужения сферы наёмного труда и предоставления дополнительных возможностей гражданам для реализации права на свободный труд, вопрос социальной поддержки должен стоять несколько шире.

Так, на сегодняшний день ТК РФ не допускает изменение трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены (ст.74). Закреплённая таким образом норма не позволяет предупредить высвобождение работников ввиду автоматизации труда и роботизации техники из сферы наёмного труда, в то время как у этого же работодателя могут быть новые рабочие места, обусловленные теми же причинами. Это сужает потенциал к трудоустройству для таких работников.

⁵⁰ Трудовое право России: учебник /под ред. Куренного А.М. – 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Проспект, 2016.

Право на трудоустройство в современных и будущих условиях автоматизации труда и роботизации техники, возможно, будет означать не только возможность быть занятым трудовой занятостью в рамках прежней трудовой функции, установленной при заключении трудового договора работодателя с работником, но, в определённых случаях, и в рамках новой трудовой функции у этого же работодателя (после прохождения дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки).

Закрепление возможности изменения в определённых случаях трудовой функции работника (при изменении условий трудового договора по согласованию сторон) по причинам, связанным с изменением технологических условий труда, уровень реализации принципа защиты от безработицы и гарантий занятости и трудоустройства может повыситься.

2) *Гарантия сохранения рабочего места* в контексте трудового права означает возможность и способность быть занятым трудовой занятостью в рамках трудового правоотношения, что позволит соблюсти границы обязанностей в *рамках трудовой функции*. Это означает возможность получать дополнительное профессиональное образование в рамках программы повышения квалификации, если работодателем определена такая необходимость (а значит, и соответствующие гарантии, предусмотренные Главой 26 ТК РФ), а также получать соответствующее своему труду вознаграждение.

«Гибкое» правовое регулирование рынка труда не всегда способствует сохранению этой гарантии. В то же время, в ряде случаев, установленных трудовым законодательством, для выполнения определённой трудовой функции работнику необходима квалификация, к которой имеются требования, установленные профессиональными стандартами. И эти требования профессиональных стандартов обязательны к применению работодателями (ст.195.3 ТК РФ).

Говоря о гарантии сохранения рабочего места, необходимо также обратить внимание и на дистанционную работу. Осуществление работником вне пределов работодателя трудовой деятельности, которая составляет часть ее производственного цикла и которая, как правило, всегда выполняется в самой фирме, поставила вопрос о том, как это соотносится с общим представлением о подчинении работника работодателю власти.⁵¹

Как отмечают специалисты, нет четкого ответа на вопрос в законодательстве от том, может ли являться дистанционным работником только лицо, чья трудовая функция связана только лишь с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, или же дистанционному работнику необходимо использовать информационно-телекоммуникационные сети общего пользования только для связи с работодателем. «При таком понимании дистанционными работниками могут быть медицинские представители, мерчандайзеры, региональные представители, переводчики, дизайнеры, финансовые аналитики и пр.»⁵²

Автор полагает, что «ограничивать деятельность дистанционных работников только компьютерным надомничеством нецелесообразно, поскольку в таком случае значительно сужается круг работников, которые могут привлекаться к дистанционной работе, соответственно уменьшится и количество работодателей, которые потенциально могли бы заключать трудовые договоры с дистанционными работниками».⁵³ Следует с ним в этом согласиться.

3) *Охрана труда* – защита от несчастных случаев и заболеваний на работе, например, соблюдение правил безопасности и санитарных норм, ограничение длительности рабочего дня, работы в неурочные часы, в ночное время для женщин, а также компенсация при несчастных случаях. В контексте международного трудового права, охрана труда – это охрана *достойных*

⁵¹ А.М. Лушников, М.В. Лушникова «Курс трудового права», Том 1, М., 2009, «Статут» - С.725.

⁵² Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие (отв. ред. Т.Ю. Коршунова), («ИЗиСП», 2015), - С. 31

⁵³ Там же

условий труда, правом на которые обладают все субъекты, занятые на рынке труда.

Для всех работников в мире независимо от возраста, пола, национальности, профессии, вида занятости, размера и месторасположения предприятия должны быть обеспечены здоровые и безопасные условия труда и доступ к службам охраны труда. В этом контексте охрана труда определяется как многопрофильная область деятельности, посвященная предупреждению, распознаванию, оценке и контролю связанных с рабочим местом опасностей, способных причинить вред здоровью и благополучию работников, с учетом возможного воздействия на окружающих людей и окружающую среду.⁵⁴ Более того, в настоящий момент в мировой практике признано, что, говоря о регулировании охраны труда, необходимо учитывать не только технику безопасности на рабочем месте и выплату компенсаций работникам при несчастных случаях на производстве, но и профессиональные заболевания, вызванные воздействием веществ, шума и плохой организацией работы со стороны работодателя.

В современных условиях растущего процесса глобализации и научно-технического прогресса, результатом которого является совершенствование техники, технологии и организации производства, совершенствуются техногенные процессы. В результате техногенных катастроф гибнут работники крупных промышленных производств либо получают заболевания, травмы. Как следствие, затрагиваются правовые аспекты регулирования безопасности и гигиены труда. Глобальные процессы порождают и общие проблемы. Это приводит к необходимости установления связей между национальными правовыми системами государств и переходу к международному регулированию отрасли трудового права.

Современная цифровизация труда породила мобильность дистанционных работников и других категорий занятых, в состав которых со временем, как мы полагаем, будет входить всё большее количество людей.

⁵⁴ Трудовое право: учебник для бакалавров/ отв. ред. К.Н. Гусов. - М.: Проспект, 2016. - С.461

Вытекающие из этого вопросы заключаются, кроме прочего, и в том, как предупредить профессиональные риски для таких работников.

Произошел переход от набора отдельных мер к целостной концепции обеспечения здоровых и безопасных условий труда. Основными характеристиками этой концепции стали комплексность и системность подхода, акцент на превентивные меры, гибкость и персонификация воздействия, сотрудничество всех заинтересованных сторон.⁵⁵

Такие концептуальные изменения в трактовке международной охраны труда выводят её понимание на новый уровень, где отражается фундаментальность норм в этой сфере в связи с их социальной значимостью и гуманностью.

В ТК РФ *профессиональный риск*, который, по нашему мнению, является *разновидностью* социально-трудового риска, определяется как вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных ТК РФ или другими федеральными законами (статья 209 ТК РФ). Таким образом, перечень случаев, при которых для лица возникает профессиональный риск, не является закрытым. Это подтверждает понимание законодателя в необходимости глобального подхода к вопросам управления профессиональными рисками.

В этой связи предлагается понимать международную охрану труда *в узком смысле* как один из институтов международного трудового права и даже как один из его потенциально возможных принципов. *В широком смысле* под международной охраной труда понимается комплекс международных и внутринациональных правовых норм и обеспечивающих их реализацию уполномоченными субъектами мер, принимаемых и реализуемых для прогнозирования и управления профессиональными рисками с целью практического достижения максимально высокого уровня безопасности

⁵⁵ Лушников А.М., Лушникова М.В., Курс трудового права, Том 2. М., Статут, 2009. С.933

условий и гигиены труда.

4) *Гарантии воспроизводства навыков* в рамках трудового права означает возможность приобретать использовать и применять свои навыки и знания в пределах своей профессиональной компетенции и возможность повышать свою квалификацию у данного работодателя, а также получать профессиональную ориентацию, право на которую, равно как и право на трудоустройство, должно быть законодательно закреплено.

Качество регулирования отношений по профессиональной ориентации принципиально важно, поскольку они предшествуют отношениям между трудоустраивающим органом и гражданином по поводу обращения за содействием в подыскании и устройстве на работу к работодателю и сопутствуют трудовым отношениям между работником, работодателем и государством.⁵⁶

Право на профессиональную ориентацию и трудоустройство относится к гарантиям реализации прав граждан в сфере труда и занятости. Между этими гарантиями существует тесная связь. Генеральный директор МОТ в своем докладе «Занятость, рост и справедливость» на 9-м региональном совещании в Осло напомнил, что одной из мер по предотвращению ухудшения ситуации и условий на рынке труда в Глобальном Пакте МОТ о рабочих местах называется реализация международных трудовых норм.⁵⁷

5) *Гарантия получения дохода*. Реализации этой гарантии зависит, по мнению исследователей, от различных мер в различных отраслях права, но направлена она на реализацию стабильного получения дохода за счёт системы перераспределения доходов.

Среди таких мер выделяют, помимо закрепления государством минимальной оплаты труда и регулярной индексации заработной платы, выделяют также всеобщее социальное страхование, прогрессивный налог для

⁵⁶ Котова С.И. Динамика рынка труда: профессиональная ориентация и трудоустройство // Трудовое право в России и за рубежом. 2017, №2. – С.24-27.

⁵⁷ См. подробнее здесь: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_116834.pdf (Дата обращения 12.09.2019 г.)

уменьшения неравенства и компенсации низких доходов (как, например, предлагает Т. Пикетти⁵⁸) и разработку различных систем распределения дохода, основанную на эффективном спросе с учетом государственного регулирования (М. Калецкий).

Специалисты полагают, что такая мера, как понижение заработных плат в условиях экономического кризиса с целью снижения риска возникновения безработицы может усугубить ситуацию. При этом и цели своей не поможет достигнуть. Так, анализируя мнения признанных экономистов (Пигу, Кейнс, Хоунтри, Робертсон – прим. С.К.), по вопросу снижения заработной платы с целью предупреждения безработицы, М. Блауг заключает, что «сокращение заработной платы в *принципе* способно уменьшить безработицу, воздействуя «косвенным» образом на процентную ставку и платёжный баланс, но общий смысл суждений специалистов состоял в том, что это лекарство и непрактично, и несправедливо»⁵⁹.

Поэтому одной из таких гарантий получения дохода некоторые авторы рассматривают активно подвергающуюся обсуждению в мировом сообществе идею системы распределения доходов, отталкивающуюся от взаимодействия таких категорий как спрос, предложение и инвестиции.

Автором идеи некоторые авторы считают сначала М. Калецкого, а затем уже Дж. М. Кейнса.

В современном виде эта идея, которую развивает профессор Лондонского университета известный специалист в области экономики труда Г. Стэндинг, получила очертания права на «безусловный основной доход». При этой системе, например, налоговые отчисления с каждой транзакции на цифровой платформе позволяют формировать фонд, формирующий выплаты на Безусловный Основной Доход (БОД) по принципу гражданства. Таким образом представляется возможность гарантировать прекариату долю от общего растущего дохода, экономическую безопасность и социальную

⁵⁸ Т. Пикетти Капитал в XXI веке. – Москва: Ад Маргинем Пресс, 2016. – С.494-517.

⁵⁹ М. Блауг «Экономическая мысль в ретроспективе». Пер. с англ., 4-е изд. – М.: «Дело Лтд», 1994. – С.626.

защищенность.

Можно предположить, что выплаты безусловного основного дохода могут осуществляться в рамках социального обеспечения населения по вертикали. Заметим, что в России на современном этапе формы социального обеспечения классифицируются по степени централизации на централизованные, региональные, территориальные и локальные.⁶⁰ Тогда как в некоторых других странах на национальном уровне выделяют две основные формы социального обеспечения: каждого как члена общества – без учета трудового вклада человека, и работника (в случае его смерти – его семьи). В порядке обязательного социального страхования.⁶¹

Вышесказанное приводит к пониманию того, что явление прекаризации на рынке труда ставит перед трудовым правом вопрос о необходимой защите социальных групп, составляющих это образование, и о том, какие резервы трудовое право будет для этого использовать.

Рынок сам по себе не содержит социальных гарантий, обеспечивающих интересы человека труда, их система должна быть разработана на государственном уровне и реализована под контролем государства.⁶²

В связи с этим необходимо разработать научную концепцию занятости, которая позволит внести соответствующие изменения в положения Закона о занятости населения в РФ и в ТК РФ, отражающие превентивный подход в правовом регулировании в сфере труда и занятости.

⁶⁰ Право социального обеспечения России: учебник для бакалавров / отв. ред. Э.Г. Тучкова. – Москва: Проспект, 2016. – С.20.

⁶¹ Там же

⁶² Куренной А.М. Труд и право: трудовое или гражданское? МГЮА, 2005 // Корпоративный юрист. 2005. №1, с. 32-34.

ГЛАВА II. ЗАНЯТОСТЬ И СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ

§1. Понятие занятости. Государственное регулирование в области занятости населения

Понятие «занятость» используется при характеристике состояния и прогнозирования рынка труда.⁶³ Оно является как экономической категорией (что определяется экономической природой самого рынка: макроэкономическая политика является ключевым элементом экономического роста и создания рабочих мест), так и правовой категорией (что обусловлено правовым статусом субъектов, занятых на рынке труда).

Задача современного государства – построение инклюзивного рынка труда, которому коррелирует инклюзивная занятость (в широком смысле), что означает достижение соотношения спроса и предложения рабочей силы. Помимо оптимального использования трудовых ресурсов, такая занятость способствует удовлетворению интересов человека в отношении труда. Институты рынка труда призваны обеспечивать работникам свободу, достоинство, экономическую стабильность и равные возможности.⁶⁴

Кроме того, одним из важнейших принципов трудового права является защита от безработицы (с целью обеспечения занятости) и содействие в трудоустройстве, что соответствует политике государства в сфере занятости.

Законодатель выделил защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве в качестве двух отдельных принципов, но, в то же время, поставил союз «и» между ними. Можно ли судить о том, что назначение этого принципа заключается не только в том, чтобы защитить работника от необоснованного увольнения работодателем, но и в том, чтобы предоставить

⁶³ Юридический энциклопедический словарь / под ред. А.В. Малько. – 2-е изд. – Москва: Проспект, 2017. - С.611.

⁶⁴ Доклад Глобальной комиссии МОТ по вопросам будущего сферы труда «Работать ради лучшего будущего» от 22.01.2019 Интернет источник: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf. С.44 (Дата обращения: 16.05.2019г.)

Прим.: Инклюзивная занятость – соответствующая спросу и предложению на рынке труда и праву распоряжаться своими способностями к труду.

гарантии трудоустройства и занятости для потенциальных субъектов трудового права? Ведь этот вопрос становится особенно актуальным ввиду изменяющихся форм организации труда, происходящих на данном этапе развития общества ввиду глобализации и ряда других причин, и об этом факте все чаще говорят современные исследователи.

В самом общем плане эти процессы являются последствием установления Шестого технологического уклада современного общества (и особенно - вытекающих из него последствий техно-экономических рисков), что позволяет говорить о том, что назревает вопрос о формировании и признании государством и его правовой системой такой отрасли как право занятости (о важности понимания технико-экономических парадигм как одного из основных факторов, влияющих на концепцию занятости, речь пойдет далее, в Главе III данной работы).

Правовые регуляторы рынка труда и занятости обусловлены сложностью и неоднородностью общественных отношений, на которых должно быть направлено регулирование.

Во-первых, таким регулятором выступает МРОТ: работодатель не имеет выплачивать заработную плату ниже установленного законом размера, в противном случае формируется нелегальная занятость, что имеет негативные последствия в виде демпинга рынка труда и безработных.

Во-вторых, это трудовые договоры, заключаемые на рынке труда – так называемые акты «саморегуляции рынка», а также система средств внешнего правового регулирования рынка труда. Считается, что рынок – саморегулирующаяся система, который, по выражению Адама Смита, имеет «невидимую руку». Этой невидимой рукой, по мнению ряда учёных, являются договоры, трудовые – в том числе: акты этой саморегуляции рынка труда в формально-юридическом аспекте выражаются в огромных количествах договоров субъектов рынка». ⁶⁵ В системе средств внешнего правового

⁶⁵ Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: из-во С.-Петербургского ун-та, 1996. - с.117

регулирования рынка труда выделяются прямые способы регулирования рынка труда и косвенные способы регулирования рынка труда. К прямым способам регулирования рынка труда относится «...государственное регулирование занятости, в частности, установление правил приёма и увольнения работников». ⁶⁶ К косвенному регулированию рынка труда цитируемые авторы относят налоговые режимы, таможенные тарифы, иммиграционную политику, меры по развитию мелкого и среднего бизнеса и т.п. Именно от этой классификации, на наш взгляд, необходимо отталкиваться, говоря о *предмете и методе правового регулирования права занятости* в дальнейшем, развивая положения концепции занятости.

В-третьих, профориентация – это, помимо договоров, способ саморегуляции рынка труда. Инклюзивная система профориентации — это тот идеал, к которому государство должно стремиться как к высшему пределу в условиях необходимости формирования инклюзивной занятости.

Это особенно важная система мер для рынка труда и занятости, поскольку именно она способствует реализации права на труд и самоопределение к труду, а также на влияет на формирование предложения на рынке труда, соответствующего спросу. И именно она является важнейшим способом содействия трудоустройству и способом реализации потенциала к трудоустройству, о котором говорится в Глобальной программе занятости (ГПЗ), одобренной МОТ ещё в 2003 году. Это особенно важно в условиях применения в сфере труда когнитивных технологий (искусственного интеллекта), цифровизации труда и гибкости правового регулирования в сфере труда.

В связи с этим приоритетной задачей МОТ является расширение доступа к подготовке кадров и занятости, а также обеспечение государствами повышения потенциала к трудоустройству.

Кроме того, не случайно Рекомендация МОТ № 195 О развитии людских

⁶⁶ Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: из-во С.-Петербургского ун-та, 1996. - С.122

ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение 2004 г. содержит такое понятие, как “потенциал” к трудоустройству и даже рассматривает это явление на трех уровнях: на индивидуальном уровне конкретного гражданина, на уровне организации у конкретного работодателя, на социальном уровне (с участием всех сторон социального партнерства, включая государство).

Таким образом, защищая граждан от безработицы, положения трудового законодательства соответствуют политике государства, направленной на эффективную занятость.

Но, защищая эффективную занятость населения от такого явления, как безработица, представляется необходимым сначала предоставить и гарантировать гражданам само право на занятость. Для этого необходимо определить понятие занятости. Выше мы уже упоминали, что занятость – это экономическая категория и правовая категория.

Занятость как *правовую категорию* целесообразно рассматривать в широком и узком смыслах.

Для начала следует отметить, что понимание занятости в *широком смысле* тесно связано с пониманием её как элемента макроэкономики. Ввиду этого необходимо раскрыть экономическую сущность занятости, после чего перейти к пониманию занятости в *широком смысле*, и после этого – к пониманию права граждан на личную занятость (*в узком смысле*).

Основные элементы макроэкономической системы любой страны – это спрос, предложение, занятость и доход.

Именно поэтому занятость рассматривается как *экономическая категория* – как элемент макроэкономической системы. Как правовая категория она рассматривается, на наш взгляд, тогда, когда речь идет о правовых мерах государства, содействующих занятости населения.

Принципиальным в понятии занятости в экономическом смысле, как одного из элементов макроэкономики, является взаимодействие первых двух элементов – спроса и предложения, происходит на рынках. В зависимости от

объекта спроса и предложения происходит сегментация рынка. Так, различают рынок валют, финансовый рынок, рынок товаров и услуг и рынок экономических активов – т.е., рынок труда.

Рынок труда, в свою очередь, также сегментирован. Он делится на:

- внутренний рынок труда (это система социально-трудовых отношений по поводу спроса на труд и предложения труда в рамках конкретной организации у данного работодателя);

- внешний рынок труда (система социально-трудовых отношений по поводу спроса на труд и предложения труда в рамках региона, страны или отрасли).

Кроме того, выделяют сегментацию рынка труда в зависимости от занятости в формальном (государственном и коммерческом) секторе экономики и занятости в неформальном секторе экономики. Забегая вперед, отметим, что в данном случае речь идет о занятости в широком смысле.

При этом, как уже отмечалось выше, спрос и предложение – первые два элемента макроэкономики, взаимодействуют в рамках системы социально-экономических отношений, то есть - в рамках различных сегментов рынков (в случае со спросом и предложением на труд речь идет о рынке труда).

А вот оставшиеся два элемента – *доход и занятость* - это то, для чего это взаимодействие и происходит.

По мере того, как растут доходы населения, растут их сбережения и, соответственно, инвестиции в новое производство.⁶⁷ А новое производство создает новые рабочие места на рынке труда для большего количества рабочих единиц и формирует эффективную занятость, что, опять же, приносит им доход.

Таким образом, доход зависит от занятости. Если же доход падает⁶⁸, то это приводит к такому явлению, как безработица.

Поэтому минимальный доход граждан – это не только гарантия

⁶⁷ Это происходит не без помощи перемещения капитала на фондовых биржах.

⁶⁸ Например, при инфляции – когда происходит обесценивание денег: то есть количество денежной массы большое, но стоимость денег при этом становится низкой, что приводит к росту цен за счёт подорожания товаров и услуг

реализации их права на достойный уровень жизни, закрепленный в Декларации прав человека 1948 года, но это еще в какой-то мере и защита от безработицы.⁶⁹

Но если минимальный доход гражданину так или иначе гарантирован государством (в виде установленного законом МРОТа, в виде пособия по безработице, в виде выплат по нетрудоспособности), то гарантии занятости на рынке труда - это система экономико-правовых мер, способствующих реализации права граждан на занятость, нуждаются в более детальной регламентации законом. При этом право на занятость – это право быть включенным в общественную кооперацию труда с целью получения дохода, для которого создается соответствующая налоговая, предпринимательская, правовая инфраструктура.

Что касается легального определения понятия занятости *как правовой категории*, то Закон о занятости в статье 1 определяет ее как деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее – заработок).⁷⁰

В юридической и экономической литературе приводятся различные понимания занятости. Например, А.М. Нурмагамбетов отмечает, что в общественном и индивидуальном производстве возможен один вид деятельности – труд, а занятость следует рассматривать не как деятельность, а как экономико-правовые отношения, возникающие между работником и работодателем при непосредственном включении работника в кооперацию труда, а также иные отношения, предусмотренные в законодательстве.⁷¹

Представитель экономической науки Э. Котляр также отмечает, что занятость, в отличие от труда, не деятельность, а общественные отношения

⁶⁹ В качестве примера практического применения категории БОД можно привести опыт Финляндии, которая простимулировала частное предпринимательство среди населения, за счет чего и повысило их уровень жизни, как показал проведенный в этой стране эксперимент среди части безработных

⁷⁰ Закон Российской Федерации от 19.04.1991 (ред. от 11.12.2018) №1032-1 «О занятости населения в российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019)

⁷¹ Нурмагамбетов А.М. Нурмагамбетов «Рынок труда: правовые проблемы и перспективы», Дисс-я на соиск-е уч. степени д-ра юридических наук. – М., 1998, С.14

между людьми, прежде всего экономические и правовые, по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте.⁷² Автор объясняет этот факт также и тем, что статус занятого не зависит от того, трудится ли человек именно в данный момент, очевидно, очевидно, имея ввиду конкретную деятельность в конкретный момент.

Это обусловлено тем, что, занятость, наряду с доходом, образуют экономическую основу нашей жизни.⁷³ Такой объемный подход в понимании занятости и позволяет давать понимание правовой категории занятости *в широком смысле* - как сферы общественных отношений, которая подлежит правовому регулированию. Внутри неё существует сфера наёмного труда, которая регулируется трудовым правом, но она в последнее время сужается, хотя и остаётся гарантом саморегуляции рынка труда. А «высвобождающаяся» сфера общественных отношений всё чаще регулируется в рамках специальных налоговых режимов, например.

И если в Конституции 1977 года было закреплено *право на труд*, которое предусматривало получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, то нынешняя Конституция закрепляет положение о *свободе труда*, что соответствует реалиям рыночной экономики: каждый имеет право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, каждый имеет право на оплату труда без дискриминации и не ниже МРОТ, право на отдых, право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, запрет принудительного труда, а также право на *защиту от безработицы*. Полагаем, свобода труда должна обеспечиваться *правом на занятость* в рамках конкретных общественных отношений, а также и правом на защиту от безработицы.

⁷² Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными // Человек и труд. 1996. № 5. С. 8

⁷³ Дж. К. Гэлбрейт, «Общество изобилия», - М.: Олимп-Бизнес, 2018. – 404 с. (Серия ИНИР им. С.Ю. Витте «Современная экономическая мысль»). - С.306

Кроме того, отталкиваясь от такого понимания занятости в широком смысле, уже в дальнейшем целесообразно предлагать различные основания для классификаций занятости.

Необходимо отметить, что слово “занятость” произошло от глагола “занять” (чем-либо, в данном случае - работой) и от прилагательного “занятый” (чем-либо, в данном случае – также работой, трудовой деятельностью). Таким образом, этимология слова “занятость” прежде всего отражает *вовлеченность* субъекта в деятельность. То есть, отражает само *наличие* работы, занятий.

При этом в науке существует мнение, что можно противопоставить этимологическое значение юридическому.⁷⁴ Но такая возможность представляется неверной для данного случая, поскольку без этимологии слова невозможна экспликация смысла, заложенного в юридическое понятие.

Понимание занятости в *узком смысле* происходит через призму понятия деятельности. Но не просто деятельности, а именно той, которая, наделяя особым правовым статусом, позволяет быть включенным в кооперацию труда, делает участником рынка труда, что, в свою очередь, дает возможность получать доход.

Как известно, труд – это целенаправленная *деятельность* человека, реализующая его физические и умственные способности для получения материальных или духовных благ,⁷⁵ а занятость – *деятельность* граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Из приведенный определений становится очевидно, что можно соотносить такие понятия, как «труд» и «занятость». И то, и другое понимают как деятельность, в ходе которой происходит самореализация человека, и назначение которой – удовлетворение его потребностей. Выходит, что та деятельность, которая приносит доход и при этом не противоречит законодательству, относится как

⁷⁴ Шабанов Р.И. Правовая природа права на занятость // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. №4, с.12-15

⁷⁵ Гусов К.Н., Трудовое право: Учебник. - М.: Проспект, 2016г. - С. 15

к труду, так и к понятию занятости. Предметом трудового права являются те общественно-трудовые отношения, которые возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы.⁷⁶ Эти два вида деятельности - труд и занятость, при условии осуществления в рамках трудовых правоотношений (при работе по найму), образуют стандартную занятость.

Исходя из всего сказанного, целесообразно считать, что помимо широкого понимания, занятость как правовая категория рассматривается и в узком смысле, в рамках которой занятость понимается как деятельность, которая влечет за собой правовой статус занятого гражданина в связи с его экономико-правовой активностью на рынке труда, с его трудовой деятельностью непосредственно.

Занятость как деятельность в узком смысле – это категория, которая облачает труд человека как деятельность в ту форму, которая приносит ему тот самый доход (в случае, если она не противоречит законодательству) и включает его систему социально-экономических отношений в рамках рынка труда. Но на сегодняшний день законодательством Российской Федерации право на занятость не закреплено.

Шаг по признанию права на занятость в качестве объективного права позволил бы говорить об *общеправовом прогрессе*.

С.С. Алексеев отмечает, что для права характерен *правовой прогресс*.⁷⁷

Он же называет следующие основные направления правового прогресса: обогащение позитивного права естественно-правовыми идеями и ценностями; утверждение начал правового государства; утверждение начал правового государства; возвышение и развитие правосудия – поскольку именно через право во многом утверждаются в обществе приоритет личности, её высокий статус, права и свободы человека, господство нравственно-духовных

⁷⁶ Трудовое право России: учебник // под ред. А.М. Куренного А.М. – 3-е изд., перераб. и доп. - М: Проспект, 2016. С.21(Автор главы – А.М. Куренной)

⁷⁷ Алексеев С.С. Государство и право: учебное пособие. – Москва: Проспект, 2017. - С.74

гуманитарных начал⁷⁸.

Правовой прогресс конкретной отрасли заключается в регулировании общественных отношений, являющихся её объектом таким образом, при котором повышается гуманизация, в основе которой лежит забота о человеке и создание благоприятных условий для его жизни и раскрытия и реализации его потенциала.

Основанием для такого подхода является положение Конституция РФ, которая политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Все это, в свою очередь, является условием достижения общественного развития, основанного на общеправовых принципах социальной справедливости.

Все это подразумевает наличие широкого комплекса мер по созданию организационно-правовых условий, благоприятствующих созданию рабочих мест как у конкретного работодателя, так и в рамках всей страны по отраслям.

Признанию права граждан на занятость законодательством коррелирует обязанность государства по обеспечению мер для возможности включения гражданина в любой сегмент рынка труда, как внутренний (у конкретного работодателя), так и внешний (национальный, региональный, международный).

Гарантией же реализации права на занятость *в рамках трудового права* может послужить норма, которая включает группу занятых нестандартной занятостью в круг социальных партнеров посредством предоставления им права на представительство отраслевыми профсоюзами, например, что даст им, таким образом, возможность представить свой коллективный голос на рынке труда.

Возможность реализации коллективных прав закреплена, в частности, в ТК РФ. Это: право участвовать в разработке коллективных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения и устанавливающих общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений.

⁷⁸ Там же, с.74-76

Данные соглашения заключаются между полномочными представителями работников, работодателей, занятых и предпринимателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).

Таким образом, возможно, что механизм защиты коллективных трудовых прав для занятых прекаризованной занятостью может быть, во многом, обеспечен средствами трудового права: с помощью предоставления возможности участвовать в коллективных переговорах при заключении соглашения на соответствующем уровне.

Например, это может быть актуально для той категории занятых лиц, (физических лиц, в том числе индивидуальных предпринимателей), для которой предусмотрен новый налоговый режим, согласно Федеральному закону от 27.11.2018 года № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход в городе Федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)» (далее – Закон о налоге на профессиональный доход). Он будет действовать с 1 января 2019 года до 31 декабря 2028 года.

Закон о налоге на профессиональный доход не содержит определения понятия «самозанятый». Но в нём говорится, что действовать он будет для лиц, которые производят товары или оказывают услуги самостоятельно, а также используют имущество в качестве источника дохода, если у них нет работодателя и наемных работников, и они зарабатывают 2,4 млн рублей в год. Несмотря на то, что физические лица и индивидуальные предприниматели и так должны в соответствии с законодательством Российской Федерации платить налоги со своих доходов, цель этого налогового режима, согласно мнению Правительства РФ – вывести самозанятых из неформального сектора занятости.

В то же время, если категория самозанятых получает легальное

закрепление своего правового статуса, то помимо обязанностей, следует предположить, что оно имеет и некую общность интересов.

Так, согласно Федеральному закону от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017), профсоюз – это добровольное объединение граждан, связанное общими производственными и профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Вступать в профсоюзы может каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, и право это, согласно закону, реализуется свободно.

Закон не содержит ограничений относительно того, должна быть эта деятельность только коллективной, или же она может быть индивидуальной. А это означает, что лицо, занимающееся индивидуальной трудовой деятельностью вне трудовых отношений, может быть представлено профсоюзом в коллективных переговорах. Пример, когда локальное регулирование деятельности профсоюза, по сути, допускает представительство занятых нестандартной занятостью (возможно, - самозанятых), есть в российской практике.

Например, Устав общественной организации “Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, принятый Учредительным Съездом Профсоюза 28 сентября 1990 года (изменениями и дополнениями внесенными 26 января 2016 года), определяя правовое положение Профсоюза, закрепляет следующее:

“Общественная организация «Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства» (далее именуется Профсоюз) – добровольная некоммерческая корпоративная общественная организация, созданная в организационно-правовой форме общественной организации, объединяющая на добровольной основе членов Профсоюза, связанных общими производственными, профессиональными

интересами предприятий автомобильного, городского электрического транспорта, дорожного хозяйства, промышленных предприятий и организаций, обслуживающих автомобильный транспорт и дорожное хозяйство, научно-исследовательских и проектно-конструкторских институтов, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, преподавателей и других работников, учащихся учебных заведений, готовящих кадры для автомобильного транспорта и дорожного хозяйства и других организаций, *лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью в сфере автотранспорта и дорожного хозяйства, без различия национальности, языка, религиозных и политических убеждений и действующая на территории Российской Федерации.*

При этом индивидуальная трудовая деятельность — это деятельность граждан, как по производству товаров, так и по оказанию услуг, не связанных трудовыми отношениями с организациями и учреждениями.

То есть, индивидуальные предприниматели или самозанятые, которыми являются большинство водителей, сотрудничающих с компанией Uber, например, могут быть представлены этим профсоюзом на отраслевом уровне по вопросам, вытекающим из социально-трудовых отношений в сфере автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

Такая возможность наделяет особым дополнительным смыслом положение статьи 12 Закона о профсоюзах, согласно которой *профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.*

Правовой прогресс трудового права при регулировании заключается, в частности, в закреплении норм, направленных на защиту занятых нестандартными видами занятости и занятых стандартной занятостью в рамках трудовых отношений с работодателем. При этом данное

регулирование должно быть направлено на минимизацию потери или уменьшения определенных социальных гарантий в сфере индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений ввиду процесса прекаризации (а именно: в области социального страхования, социального обеспечения, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты) через институт социального партнёрства.

Так, статья 25 ТК РФ определяет, что сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Представляется целесообразным дополнить часть первую 1 статьи 25 ТК РФ изложив ее в следующей редакции: «Сторонами социального партнерства *могут быть* работники, а также лица, занятые индивидуальной деятельностью и предприниматели (в установленном законом случаях), а также работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей».

Такая мера может дать положительный эффект, т.к. создаст условия для возможного привлечения к обсуждению социально-экономических вопросов большего количества занятых на рынке труда. Кроме того, это будет соответствовать ряду важных положений, закрепленных на законодательном уровне, позволяя показать их системность:

1. Статье 2 Конституции РФ, которая закрепляет, что «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства.»⁷⁹

2. Статье 30 Конституции РФ, которая закрепляет, что каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.

3. Статье 2 ТК РФ, в соответствии с которой одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных

⁷⁹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)

непосредственно связанных с ними отношений признается свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности (без ограничений по виду занятости...).

4.Статье 5 Закона о занятости, регламентирующую положения о государственной политике в области содействия занятости населения, которая направлена на: 1) координацию деятельности в области занятости населения по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику и регулирование роста и распределения доходов (пп.9 п.2 ст.5); 2) координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения (пп.10 п.2 ст.5).

5. Статье 22 Закона о профсоюзах, которая наделяет профсоюзы правом участвовать в формировании социальных программ, направленных на направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, а также вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере.

Субъективные юридические права возникают на основе норм объективного права.⁸⁰ Кроме того, субъективные права – это правовые средства в механизме правового регулирования общественных отношений, которые отражают *динамику* права (то есть, его развитие).

Поэтому необходимо закрепление норм, направленных на предоставление права на занятость в сфере законодательства о занятости, а также закрепление нормы, направленной на обеспечение гарантии по

⁸⁰ Алексеев С.С. Государство и право: учебное пособие. – Москва: Проспект, 2017. - С.39

созданию условий, обеспечивающих достойный уровень жизни и социальную защиту посредством участия в социальном партнерстве в качестве одной из сторон социального партнёрства.

Объективное право на занятость – это право гражданина на личное участие в социально-трудовых отношениях в рамках рынков труда, которое обеспечивается государством с помощью системы социально-экономических и правовых мер по созданию рабочих мест, привлечению рабочей силы и реализации гражданами своих возможностей к труду на рынках труда. Оно должно быть закреплено нормами права, после чего оно может стать субъективным правом.

Рынок труда с положительной динамикой означает наличие эффективной занятости, которая достигается с помощью норм права в сфере занятости (статика права) и с помощью правового регулирования (динамики права), в котором субъективное право на занятость – правовое средство механизма правового регулирования в сфере занятости.

Кроме того, право на занятость является одним из элементов правового статуса занятого гражданина. Обязанности и ответственность занятого регламентируются соответствующей конкретному виду занятости отрасли права и законодательства.

Наличие же нормы, закрепляющей право на занятость, позволит говорить и о гарантиях занятости на рынке труда от государства с юридической точки зрения. Такая гарантия предусмотрена в Законе о занятости, который содержит III Главу «Гарантии государства в области занятости». Статья 12 Закона о занятости гласит, что гражданам Российской Федерации гарантируется защита от безработицы. Право на свободно избранную занятость станет субъективным тогда, когда оно признано объективным правом.

В связи с вышесказанным предлагается внести статью в статью 1 Закона о Занятости соответствующие изменения, согласно которым занятость как правовая категория будет рассматриваться в ней в широком смысле и, через

регламентацию права на личную занятость, - в узком смысле.

В пункт 1 статьи 1 «Занятость - деятельность, граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее – заработок)» внести поправки, согласно которым:

«1. Занятость – это система общественных отношений по включению граждан в совместную кооперацию труда, являющаяся одним из элементов экономической системы.

В статью 8 Главы II Закона о занятости населения внести дополнение:

«1. Граждане имеют право на личную занятость - деятельность, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству Российской Федерации и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход (далее – заработок)».

Стоит особо отметить, что категория занятости в широком смысле во многом отражает актуальное правовое регулирование соответствующего рынка труда государством.

При этом существуют различные мнения относительно меры правового урегулирования функционирования рынка труда. Одно из них заключается в критике чрезмерной жесткости правового регулирования международного рынка труда и поощряет сужение сферы наемного труда в пользу развития нестандартной занятости. Например, данная позиция была высказана Д.Л. Кузнецовым в его докладе на Конференции, проходившей в Высшей Школе Экономики 26.04.2018.

Однако, такой подход не совпадает, например, с мнением Генерального секретаря Организации Объединённых Наций.

В его Ежегодном Докладе по Программе развития Организации Объединённых Наций после 2015 года отмечается, что "Законодательство о минимальной заработной плате и защите занятости иногда рассматривается как введение жесткости регулирования на рынках труда и низкий уровень

занятости в формальном секторе. Тем не менее, исследования показывают, что положения, направленные на защиту трудовых прав, призваны обеспечить ощутимую социальную выгоду – низкий уровень неравенства, без каких-либо существенных потерь с точки зрения производства и занятости”.⁸¹

Этот подход называют «государство – работодатель в последней инстанции». В некоторых странах он институционализируется в программы, при которых Правительства гарантируют занятость и доход на минимальное количество дней в году. Например, в Индии “Закон о гарантиях занятости в сельской местности” - гарантирует максимум 100 рабочих дней в год каждому домохозяйству как минимум и фиксированный размер заработной платы. Расширенная программа общественных работ Южной Африки, действующая с 2004 года, также обеспечивает краткосрочную занятость при средней продолжительности 100 дней в году.⁸²

Следует отметить, что современные национальные рынки труда характеризуются ярко выраженной детализацией: область наемного труда (стандартная занятость) сочетается с нестандартной занятостью. При этом отмечается тенденция, согласно которой область наемного труда с каждым годом сужается в пользу нестандартной занятости, которая, в свою очередь, в последнее время характеризуется наличием большого количества самозанятых.

При этом, в трудовом праве различных стран Европейского Союза самозанятыми (self-employed) считаются занятые по гражданско-правовому договору (working under a civil law contract) и индивидуальные предприниматели (sole proprietorss или, согласно отчёту Euro fund 2017, own account workers).⁸³

⁸¹ Например, в Индии “Закон о гарантиях занятости в сельской местности”, о котором говорится в Ежегодном докладе Генерального секретаря в рамках Программы развития Организации Объединённых Наций после 2015 года, Интернет-источник: <https://www.un.org/development/desa/ru/development-beyond-2015.html> [Дата обращения 17.08.2018]

⁸² Там же

⁸³ По материалам научной конференции Precarious work: Challenges for European Union labor law, г. Лунд, Швеция, 5-6 апреля 2018 год.

Однако следует понимать, что в российском законодательстве о занятости используется несколько иной подход относительно категорий самозанятости.

Закон о занятости населения в Российской Федерации в п.7 ст.7 разделения лиц, занятых на рынке труда, по этому основанию, не содержит, как и не закрепляет самого определения понятия “самозанятый”, говоря лишь о том, что к полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения относится, к числу прочих, координация деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения, развития предпринимательства и самозанятости и о содействии самозанятости безработных граждан.

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Правительству Российской Федерации предписывается обеспечить устойчивый рост реальных доходов граждан и снижение в 2 раза уровня бедности в Российской Федерации.⁸⁴

Кроме того, в числе прочих национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года, называется ускорение технологического развития Российской Федерации и внедрение цифровых технологий в экономике и в социальной сфере.

Для достижения этих целей Правительству необходимо разработать национальные проекты (программы) по таким направлениям, как производительность труда и поддержка занятости, цифровая экономика, наука, демография, здравоохранение, образование и т.д.

Перечень поручений Председателя Правительства РФДМ-П13-2858 от 22.05.2018 года, в целях обеспечения выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2018г. No 204, предписывает в пункте 2 подготовить предложения по обеспечению интеграции национальных проектов (программ) и приоритетных проектов (программ) в государственные программы Российской Федерации до

⁸⁴ static.kremlin.ru

25.06.2018 года Минэкономразвития России Минфину России и Федеральному проектному офису.⁸⁵

В числе этих проектов – Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости». Паспорт приоритетной программы "Повышение производительности труда и поддержка занятости" утверждён президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам протоколом от 30 августа 2017 № 9. Программа направлена на повышение производительности труда и поддержки занятости в 15 субъектах Российской Федерации в 2018 году с расширением до 85 субъектов Российской Федерации к 2025 году.

Одна из задач программы – достижение целевых значений по доле трудоустроенных работников с уровнем заработной платы не ниже предыдущего среди участвующих в мероприятиях по повышению эффективности занятости и обратившихся в службу занятости с 78% по результатам первого года реализации программы в субъекте Российской Федерации, 80% по результатам второго года реализации программы с перспективой повышения до 90% по результатам реализации приоритетной программы.⁸⁶

По словам Д.А. Медведева, конкретные меры, указанные в программе, среди прочих, направлены на модернизацию предприятий, оптимизацию производства и налаживание бизнес-процессов организаций, участвующих в программе, поддержку самозанятых, мотивации сотрудников, оптимизации кадрового делопроизводства. При этом он отмечает: «Понятно, что модернизация предприятий приведёт и к высвобождению части работников. Службы занятости, местные власти должны быть готовы к такому развитию событий, вовремя организовывать курсы переквалификации, активно помогать в поиске работы.»⁸⁷

⁸⁵http://www.economic.kurganobl.ru/assets/files/rpo/_npa/ppprf_20180522_dm-p13-2858.pdf

⁸⁶ Паспорт приоритетной программы "Повышение производительности труда и поддержка занятости" (протокол от 30/08/2017) <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71677746/>

⁸⁷ <http://government.ru/news/29033/>

В паспорте программы отмечается, что в регионах-участниках приоритетной программы проведен аудит текущей системы занятости. С этой целью в субъектах Российской Федерации происходит: внедрение активного подхода к трудоустройству граждан и взаимодействию с работодателями, организация временной занятости в период технологической модернизации; организация самозанятости; повышение квалификации и переобучение работников; оптимизация управления системой занятости на региональном и межрегиональном уровнях, в том числе в электронном виде». ⁸⁸

Для сравнения следует отметить, что на Всемирном Экономическом Форуме в Давосе, проходившем в январе 2019 года, специалистами, в качестве одной из ключевых мер, направленных на повышение эффективности и производительности труда, был назван переход с пятидневной рабочей недели (в тех организациях, где он является таковым), на четырёхдневную.

Среди ключевых рисков современного рынка труда в Программе отмечаются: рост безработицы вследствие несоответствия опыта и квалификации работников, участвующих в мероприятиях по повышению эффективности занятости, имеющимся на рынке труда вакансиям, несбалансированности роста числа работников, участвующих в мероприятиях по повышению эффективности занятости в результате повышения производительности труда на предприятиях соответствующего региона и дефицита свободных вакансий. ⁸⁹

Потому в перечень проектов программы входит несколько разных пакетов мер, направленных на достижение целей программы, и один из них, *третий пакет мер – это пакет мер по совершенствованию трудового законодательства*, в том числе в целях уточнения квалификационных требований к работникам с учетом новых технологий, повышения минимальной оплаты труда, оптимизации требований ведения кадрового делопроизводства. ⁹⁰

⁸⁸ <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71677746/>

⁸⁹ там же

⁹⁰ там же

Пакет соответствующих нормативных правовых актов должен быть внесён в Правительство Российской Федерации в конце 2019 года.

Эти вопросы часто ставились представителями науки. Специалисты в сфере трудового права отмечают, что среди позиций, требующих особого внимания в российском праве, являются нетипичные трудовые отношения (в самых разных вариантах — дистанционный труд, самозанятые, прекариат и др.) и цифровизацию в сфере трудовых отношений (прежде всего, внедрение электронного документооборота).⁹¹

Таким образом, некоторые меры, направленные на решение этих вопросов, запланированы на 2019 год, согласно проекту, а исполнителями по принятию этого пакета мер являются Минтруд России, Минэкономразвития России, а также заинтересованные федеральные органы власти и организации.

За программой последовало принятие Национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 24 сентября 2018 г. № 12).

Как указывается в литературе, во исполнение Указа Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 г. №204 указанная выше Программа фактически и была внесена Правительством в Совет при Президенте России по стратегическому развитию и национальным проектам в качестве одноименного национального проекта «*Производительность труда и поддержка занятости*» (далее – национальный проект)⁹².

Национальный проект включает в себя три федеральных проекта: «Системные меры по повышению производительности труда», «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях»,

⁹¹ Куренной А.М. Право и справедливость в Российской системе регулирования трудовых отношений, «Трудовое право в России и за рубежом». 2018. № 4. С.3-7

⁹² Щербаков А.И. Национальная программа повышения производительности труда, журнал «Социально-трудовые исследования» № 4 (33) 2108, Интернет-источник: https://www.vcot.info/assets/img/magazine/featured_articles/33_featured.pdf. (Дата обращения 25.01.2019)

«Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда».⁹³

Согласно проекту, к 2024 году количество предприятий, прошедших программу по поддержке автоматизации и использования цифровых технологий составит 809; количество предприятий, из числа прошедших программу, внедрят цифровой дневник производственных процессов – 1034; количество сотрудников предприятий, которые будут обучены в рамках мероприятий проекта – 79,9 тыс.

Что касается целей, обозначенных в Федеральном проекте «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда», то среди них значатся такие, как:

1) Проведение аудита деятельности центров занятости населения и выявление направления развития в соответствии с потребностями граждан, предприятий и учебных организаций (к 1 апреля 2019);

2) Масштабирование новой модели центра занятости населения на основе выработанных в ходе пилотных проектов рекомендаций в субъектах Российской Федерации – участниках национального проекта (к 15 марта 2021 года);

3) Предложения по формированию системы планирования и прогнозирования потребности экономики субъектов Российской Федерации в кадрах;

4) Другие меры.

Отмечается, что это проект является «актуальным, весьма своевременным, довольно широким и более обстоятельным, чем прежние аналогичные наметки»⁹⁴.

⁹³ <http://government.ru/info/35567/>

⁹⁴ Щербаков А.И. Национальная программа повышения производительности труда, журнал «Социально-трудовые исследования» №4 (33) 2108, Интернет-источник: https://www.vcot.info/assets/img/magazine/featured_articles/33_featured.pdf
Дата обращения [25.01.2019]

Полагаем, его основные положения прозвучат еще более убедительно на фоне легального закрепления права граждан на занятость.

§2. Виды занятости

Стандартная и нестандартная занятость. В литературе общепринятым является деление занятости на «стандартную» и «нестандартную». Такое понимание разграничения обусловлено тем, что достаточно долгое время во всём мире основным способом привлечения рабочей силы к труду в индустриальном обществе является наёмный труд в рамках классического трудового правоотношения, из которого для работников вытекали различные социальные гарантии.

Действительно, более 80 % рабочей силы – лица наемного труда.

При этом под «стандартной» обычно понимается занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров.

Однако, данная дефиниция оставляет за границами определения такие виды занятости, как, например, занятость в условиях неполного рабочего времени, или работу по срочному трудовому договору. Вряд ли можно согласиться, что такие случаи, если они соответствуют всем критериям, предусмотренным в статьях 59 и 93 ТК РФ, входят в понятие «нестандартной» занятости.

Но есть и спорные моменты: если работодатель на практике неоднократно заключает срочный трудовой договор с одним и тем же работником, чтобы избежать заключение трудового договора на неопределённый срок, то в таком случае может ли идти речь о прекаризации общественных отношений? Подобную ситуацию мы рассмотрим на примере

правового регулирования труда профессорско-преподавательского состава ниже, в параграфе 4 данной Главы.

Что касается «нестандартной» занятости, то, в целом, отмечается, что ей свойственны следующие черты: во-первых, это трудовая деятельность, приносящая определенный доход, а во-вторых — это организационно-правовые отношения, отличающиеся от общепринятых трудовых норм по одному или нескольким условиям.⁹⁵

К.Л. Томашевский под гибкими (нестандартными) видами занятости понимает такую организацию правоотношений, при которой трудящийся выполняет работу по трудовому договору не с неопределенным сроком, иной продолжительности рабочего времени, чем полное рабочее время, с особым режимом рабочего времени или на рабочем месте, удаленном от его места работы.⁹⁶

Между тем, М.В. Лушникова совершенно справедливо указывает на то, что "нетипичные виды трудовых договоров характеризуются отсутствием или модификацией одного или нескольких перечисленных признаков: личностного, организационного, имущественного".⁹⁷

Отмечается, что нетипичные трудовые отношения существуют именно в рамках нетипичной занятости. Например, О.В. Мощная понимает под «нетипичной трудовой занятостью» деятельность граждан, основанную на таком трудовом правоотношении, в котором отсутствует либо видоизменён какой-либо из существенных (критериальных) признаков традиционного трудового правоотношения: личный, организационный или имущественный.⁹⁸ При этом автор обращает внимание на то, что возникновение понятия

⁹⁵ Браун Е.А. Статья: Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов ("Трудовое право в России и за рубежом", 2014, N 3)

⁹⁶ Томашевский, К. Л. Гибкие формы занятости: понятие, формы и анализ Рекомендаций // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. –С.13 Всего С. 12–15.)

⁹⁷ Лушникова М.В. Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации // Российский ежегодник трудового права. 2005. N 1. С. 117

⁹⁸ Подробнее см.: Мощная О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2009.

Интернет-ресурс: <https://new-disser.ru/avtoreferats/01004250547.pdf> Дата обращения [30.05.2018]

«нетипичная трудовая занятость» является результатом воздействия на трудовое правоотношение современного *информационного общества*.

Так или иначе, в последнее время отмечается значительный рост нестандартной занятости последние годы, что приводит к увеличивающемуся количеству субъектов, потенциально лишаящихся социальных гарантий по социальному обеспечению и по нормам трудового права, на которые вправе рассчитывать наемные работники.

Именно этим объясняется многомерный подход к пониманию нестандартной занятости на современном этапе. Нестандартная занятость – это не только временная работа или нетипичные трудовые отношения – с точки зрения «правовой архитектуры» - то есть, наличия структурных не модифицированных элементов классического трудового правоотношения, но это, прежде всего, незащищённая (прекаризованная) занятость - с точки зрения соответствующих социальных гарантий для занятых на рынке труда.

От последнего мы отталкиваемся, когда говорим о соотношении стандартной занятости в рамках классического трудового правоотношения, нестандартной занятости и нетипичного трудового правоотношения.

На наш взгляд, исходя из такого критерия, как социальная защищённость, целесообразно соотносить нестандартную занятость и нетипичное трудовое правоотношение и делать вывод о совпадении или несовпадении этих категорий.

Возможно, в скором времени не совсем корректно будет называть «нестандартным» лишь то, что не укладывается в рамки классического трудового правоотношения, поскольку смена формы организации труда делает одинаково «стандартными» все виды занятости – и в рамках классического трудового правоотношения, и в рамках нетипичного трудового правоотношения, и в рамках гражданско-правовых отношений.

Институт трудовых отношений и трудового договора оформился в 1913 году на фоне небывалого экономического роста, научно-технического прогресса и индустриализации, когда рабочий класс начал получать

достаточно широкое распространение в социальной структуре Российской Империи. Заслуга в доктринальной разработке института трудового договора принадлежит Л.С. Талю. Тогда разработка доктринального обоснования новой форма занятости рабочих рамках конструкции трудовых отношений с работодателем была новеллой. Со временем эта конструкция стала стандартной с точки зрения преобладающего вида занятости. То есть, она стала укладываться в рамки стандартной (типичной) занятостью.

Что считать стандартной (типичной) занятостью и нестандартной (нетипичной) занятостью в период после постиндустриальной революции, изменения форм хозяйствования и привлечения рабочей силы к труду – вопрос будущего. Но ещё Л.С. Таль указывал, что «в хозяйственном быту преобладают два основных типа трудовых сделок: обещается работа, исполняемая или организуемая обязанным лицом для работодателя по собственному плану и решению (*предпринимательский труд*), или рабочая сила работника на время становится несамостоятельным орудием чужой хозяйственной деятельности (*служебный труд*).»⁹⁹

Несмотря на постиндустриальную революцию, появление макроэкономики с привязкой к фондовым рынкам, современный научно-технический прогресс и развитие информационно-коммуникационных технологий, эта классификация – фундаментальна, и именно она продолжает быть в основе классификации современной трудовой занятости.

Поэтому ключевой вопрос современности в контексте видов и форм занятости заключается в рисках для занятых на рынке труда, которые вытекают из последствий существующих многообразных способов привлечения к труду, а значит - необходимой социальной защищённости лиц и, следовательно, в разумном правовом регулировании и максимально одинаковых социальных гарантиях для лиц, занятых на рынке труда.

Например, большое значение для общества на всех его этапах развития имела информация. Но на данном этапе значение информации и

⁹⁹ Л.С.Таль «Трудовой договор: Цивилистическое исследование». – М.: Статут, 2006. – С.516

информационно-коммуникационных технологий достигло такого пика, при котором может меняться форма общественной организации труда в массовом масштабе.

Деятельностью информационального (по Кастельсу) общества объясняется появление и распространение GIG-экономики или, как ее еще называют, фриланс-экономика, под которой подразумевается:

- «рынок труда, характеризующийся преобладанием краткосрочных трудовых договоров или внештатной работы, в отличие от постоянных рабочих мест;

- среда, в которой временные позиции являются общими, а организации заключают контракты с *независимыми работниками* о краткосрочном выполнении обязательств».¹⁰⁰

Сфера, в которой распространяется фриланс-экономика – водительские услуги, преподавание, программирование и разработка компьютерных технологий, курьерские услуги, дизайн, консультации врачей и другие виды.

И для исполнителей по всем этим услугам существуют множество бирж труда. Не составит труда найти их, набрав в поисковике Интернета «биржа труда фрилансеров».

Но несмотря на неопределенность в подходах к пониманию этого нового понятия, стоит отметить, что GIG-экономика характеризуется тем, что рабочая сила становится все более мобильной, и работа может быть выполнена из любого места пребывания: фрилансеры могут выбирать среди временных рабочих мест и проектов по всему миру, в то время как работодатели могут выбирать лучших специалистов для конкретных проектов из более крупного пула, чем в любой конкретной области.¹⁰¹

Это влечет за собой как свободу для установления коммуникации заказчика с исполнителем, так и трудность в получении статуса наёмного работника для исполнителя в будущем.

¹⁰⁰ Bill Willson «What is the 'gig' economy? » Интернет-источник: <https://www.bbc.com/news/business-38930048> (Дата обращения: 22.12.2018 г.)

¹⁰¹ <https://whatis.techtarget.com/definition/gig-economy>

Исходя из вышеизложенного и из анализа реальной ситуации, складывающейся на рынке труда, можно сделать некоторые выводы.

1) По нашему мнению, *стандартная занятость* в современном понимании – это такое привлечение субъектов рынка труда хозяйствующими субъектами к труду, при котором трудовая деятельность осуществляется:

- в рамках классического трудового правоотношения, когда все признаки трудового правоотношения сохранены и не изменены (зачастую это работа по трудовому договору, заключаемому на неопределённый срок («бессрочному» трудовому договору) с возможностью иметь стабильное рабочее место на долгосрочный период с сохранением всех вытекающих трудово-правовых гарантий);

- в рамках нетипичного трудового правоотношения, когда один (или несколько) признаков трудового правоотношения, перечисленных в статье 15 ТК РФ, скорректирован с сохранением всех трудово-правовых гарантий, вытекающих из трудового договора. (например, это свойственно для таких категорий работников, как надомники или дистанционные работники).

В обоих случаях это занятость в сфере несамостоятельного труда.

2) В рамках «нестандартной» занятости мы оставляем лишь те виды занятости, которые влекут за собой снижение или прогнозируемые риски снижения социальных гарантий на рынке труда для занятых, то есть – вытекают из последствий прекаризации. *Прекаризация рынка труда* – это процесс изменения социально-экономических отношений в его структуре рынка, возникающий под воздействием внешних социальных рисков в виде экономических, технологических, демографических процессов, приводящий к снижению социальных и экономических гарантий для работников или потенциальных работников, независимо от способа, с помощью которого лица привлекаются к труду.

Это занятость, обусловленная изменениями на рынке труда, влекущими неопределенное, неустойчивое положение занятого с позиций социальных гарантий на рынке труда.

Занятые нестандартной занятостью могут осуществлять как самостоятельный, так и несамостоятельный труд, то есть, могут быть субъектами трудового права или не быть ими, а значит выступать в роли:

- наёмного работника, работающего по срочному трудовому договору для выполнения временных работ, но в том случае, если такая работа для него – вынужденная мера в условиях «гибкого» правового регулирования, которое фактически привело к трудности в получении статуса наёмного работника (это неполная занятость – например, «mini-job», это также непостоянная занятость);

- лиц, чей правовой статус на рынке труда не определён (например, занятых на цифровых трудовых платформах – crowdworkers, on-call work);

- лиц, занятых самостоятельным трудом (самозанятые: физические лица и индивидуальные предприниматели), неформальная занятость (informal employment).

Считается, что в некоторых случаях нестандартная занятость может дополнять стандартную путём преодоления «разрыва» между стандартной занятостью и безработицей¹⁰². На наш взгляд, возможно, это имеет смысл, если не влечёт за собой потерю дохода для населения.

Между тем, нетипичная занятость характеризуется высокой степенью роста в последние годы по всему миру. Так, на Всемирной конференции по трудоустройству 2015 года, проходившей в Риме, её члены Всемирной конфедерации занятости договорились об обновлении позиций в сфере занятости: ключевая позиция - помочь людям и организациям ориентироваться в меняющемся мире труда, предоставляя доступ к работе посредством трудоустройства, адаптацию на рынке труда.

Следует отметить, что Всемирная конфедерация занятости была создана для того, чтобы развивать рабочие отношения с международными организациями: Международной организацией труда, ОЭСР, Всемирным

¹⁰²По материалам доклада D. Mangan «Deeping precarity» на Научно-практической Конференции «Precarious work – The challenge for labor law in Europe» («Ненадёжная работа – Вызовы трудовому праву в Европе»), г. Лунд, Швеция, в 2018 г. 23-24 апреля 2018г.

банком, G20.

В связи с этим она занимается такими вопросами, как: продвижение общих интересов индустрии занятости на международном уровне; продвижение стандартов качества в сфере занятости и борьба с мошенниками; развитие лучшего понимания реальности индустрии занятости и получение признания за ее позитивный вклад в улучшение функционирования рынков труда; улучшение имиджа отрасли и усиление ее представительства; внесение эффективного вклада в успешное использование экономического потенциала сектора занятости.

Более детально с принципами работы этой организации можно ознакомиться на её сайте: <https://www.wecglobal.org>

Тенденция с ростом нестандартной занятости характерна и для России. Однако рост этот целесообразно анализировать в контексте конкретных видов нестандартной занятости.

Так, исходя из материалов исследований, проведенных в 2009—2016 годах Институтом социологии РАН, и данных ФСГС РФ, в которых анализируется влияние экономических кризисов на занятость россиян,¹⁰³ а также отталкиваясь от данных по нестандартной занятости, представленных в отчёте сентябрьском отчёте Eurofound 2017 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition – Европейский Фонд Улучшения Жизни и Условий Труда), ниже предлагается рассмотреть виды нестандартной занятости в контексте статистики и соответствующих попыток правового регулирования, с целью предоставления социальных гарантий, занятых в этой сфере.

В зависимости от различных оснований для классификаций, в мире на практике выделяют следующие *виды нестандартной занятости* в мире:

- *Непостоянную (временную) занятость* (temporary or fixed-term employment). К этому виду занятости относится трудовая деятельность,

¹⁰³ Тихонова Н.Е., Каравай А.В. Влияние экономического кризиса 2014—2016 годов на занятость россиян // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. No 2. С.1-17 Интернет-ресурс: https://wciom.ru/fileadmin/file/monitoring/2017/138/2017_138_01_Tikhonova.pdf

выполняемая по срочному трудовому договору, временными работниками и сезонными работниками. Сюда относится труд временных работников, предоставляемые *частными агентствами занятости*.

Экономический отчёт СІЕТТ (Ассоциации Частных Агентств занятости) за 2016 год показывает, что этот сегмент занятости занимает от 1,6% до 3-4 % всей рабочей силы в мире, формирующей занятость во всём мире.

С конца 1980-х годов в Европе отмечалось значительное увеличение временной занятости: во Франции и Испании в период с 1985 по 1995 год, в Швеции в начале 1990-х годов и в Германии в начале 2000-х годов, а прирост в Польше был особенно впечатляющим, увеличившись с 4,6% в 1999 году до 28,2% к 2007 году.

Что касается России, то, как известно, случаи, в которых возможно заключение срочного трудового договора, перечислены в статье 59 ТК РФ. При этом, согласно статье 56.1 ТК РФ, заемный труд — это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. И он запрещён.

Получается, что при заемном труде работодатель передает своих работников в подчинение сторонних физических лиц или организаций (по сути, заемный труд является той формой труда, которая используется при договоре аутстаффинга). Но, как уже было сказано, с 01.01.2016 года заемный труд запрещен.

Установив запрет на заемный труд, законодатели одновременно ввели новый вид деятельности — «деятельность по предоставлению труда работников (персонала)».

В связи с этим в Законе о занятости «О занятости населения в РФ» (далее — Закон № 1032-1) появилась новая статья 18.1, в которой перечислены условия для осуществления данного вида деятельности.

Регулируя деятельность частных агентств занятости (ЧАЗов), вводятся понятия, которые до сих пор отсутствовали в законодательстве, а именно

«осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)» и «договор о предоставлении труда работников (персонала)». Такая мера направлена законодателем на снижение уровня безработицы.

А в ТК РФ добавлена новая глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)».

В трудовом договоре работника должно быть отмечено условие о том, что он будет трудиться в интересах, под управлением и контролем физического лица или организации, не являющихся для него работодателем. При этом включить такое условие в трудовой договор можно лишь в строго оговоренных случаях, а именно (ст. 341.2 ТК РФ):

- если работник временно направляется к физическому лицу, которое не является индивидуальным предпринимателем (ИП), в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;

- если работник направляется к организации или ИП для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми сохраняется место работы;

- если работник направляется к организации или ИП для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Важно отметить, что если через агентство занятости предполагается привлечь на такие работы более 10 процентов от среднесписочной численности работников, то при принятии этого решения необходимо учесть мнение профсоюза (п. 10 ст. 18.1 Закона о занятости).

Выделяется также три категории работников, которые могут быть направлены на работу к принимающей стороне не только в перечисленных выше случаях, но также во всех случаях, когда допускается оформление срочных трудовых договоров (ст. 57 ТК РФ). К таким категориям работников относятся:

- лица, обучающиеся по очной форме обучения (например, частное агентство занятости может заключить срочный трудовой договор со студентом, который обучается по очной форме, на время выполнения временных (до двух месяцев) работ и на этот период направить такого работника к физлицу или организации по договору о предоставлении труда персонала);

- одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей;

- лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы.

По нашему мнению, дать оценку факту существования частных агентств занятости довольно затруднительно, так как они есть следствие существования определённых рыночных механизмов.

Кроме того, к занятым в этой непостоянной занятости относятся некоторые временные работники, например, творческих профессий: фотографы, хореографы, стилисты, и проч., привлекаемые издательством журнала для рекламных съёмок сезонных коллекций на временную работу.

По выходу очередного номера журнала, например, трудовой договор с ними расторгают, выходное пособие не платят, а на их место берут других работников, и так по кругу. При этом, издержки организации на персонал сокращаются, в штат на постоянной основе сотрудника не берут, а издательство и журнал работают при этом круглый год.

Правительства некоторых государств пытаются ввести ограничения для применения срочных трудовых договоров работодателями. Один из примеров – «Правило 33/3» (Rule 33/3), существующее в Польше. В своём докладе Л. Пизарчук и У. Томских на научно-практической Конференции «Precarious work – The challenge for labor law in Europe» («Ненадёжная работа – Вызовы трудовому праву в Европе»), имевшей место в г. Лунд, Швеция, в 2018 г., рассказывали о практике, имеющей место в их стране, в связи с которой это правило «Правило 33/3» (Rule 33/3) закрепили на уровне законодательства.

Так называемые «Zero-hour-contracts» (Работа с нулевым временем), существует в рамках «конкретных соглашений о частичной занятости» двух видов: до 300 рабочих часов в год или же до 200 рабочих часов в год и в не больше 33 месяцев. Таким образом, совершенствуются положения, касающиеся срочных контрактов в Польше. Соответствующий проект закона о внесении изменений в Трудовой кодекс Польши был представлен Министерством труда и социальной политики Польши. Было предложено, чтобы максимальное количество последовательных срочных контрактов на трудоустройство было три, а их общая продолжительность не превышала 33 месяца. Договор с фиксированным сроком, который выходит за рамки этого времени, больше не будет считаться фиксированным (срочным).

Широкое использование договоров с ограниченной продолжительностью действия в сфере занятости уже давно подвергается критике не только внутри страны - в основном профсоюзами, но и Европейской комиссией. Недавнее постановление Европейского суда от 13 марта 2014 года (дело C-38/13) заявило, что двухнедельные периоды уведомления, применимые в настоящее время к сотрудникам с фиксированными контрактами, являются дискриминационными. «Стандартный» период уведомления - для лиц с нефиксированными сроками - составляет три месяца.¹⁰⁴

- *Неполная занятость* (part-time employment) – работники с неполным рабочим временем или ограниченным количеством рабочих часов в неделю.

В отчёте Eurofound 2017 отмечается, что в настоящее время на долю этого вида занятости приходится менее 20% всех рабочих мест в ЕС (24% в ЕС15), по сравнению с 16% в 1996 году. Особенно отмечается заметное

¹⁰⁴ Группы работодателей недовольны некоторыми изменениями. Они особенно против предложенных периодов уведомления, которые они считают слишком длинными. Профсоюзы говорят, что некоторые изменения должны идти дальше в защите сотрудников. Они рассматривают последовательные срочные контракты продолжительностью 33 месяца как чрезмерные. Союзные конфедерации говорят, что фиксированная занятость не должна обычно превышать 18-24 месяца, а вариант ее продления может быть оставлен на усмотрение коллективных соглашений. Они утверждают, что положения, предусматривающие продление срочного контракта на более чем 33 месяца в «особых обстоятельствах», являются «потенциальным приглашением» для злоупотребления общими правилами.

увеличение очень коротких недельных часов (10 часов или менее в неделю), например, в Австрии, Германии и Дании.

В 2016 г. средняя продолжительность рабочей недели россиян составляла уже около 45,3 часа вместо 44,31 часа в октябре 2014 г. (54 % всех работающих россиян имели продолжительность рабочей недели свыше 40 часов). Это значит, что большинство работающего населения страны осенью 2016 г перерабатывало на 3 часа в неделю и более, в том числе 12 % имели рабочую неделю продолжительностью 60 и более часов (рабочую неделю продолжительностью менее 40 часов имели всего 10 % всех работающих)¹⁰⁵.

- Занятость в неформальном секторе

По данным Российской службы статистики Росстата, численность рабочей силы по состоянию на вторую неделю августа 2018 года составила 76,9 млн человек, из них 73,4 млн человек – занятые, а 3,5 млн человек – безработные. Кроме того, Правительство РФ напоминает о так называемой «теневой» занятости у частных лиц (няни, водители, помощники по ведению домашнего хозяйства).

Так, Методологические положения по изменению занятости в неформальном секторе экономики, Утвержденные Постановлением Госкомстата России от 25.10.2001 г. № 76, разработаны с учетом Резолюции относительно статистики занятости в неформальном секторе (далее по тексту – Резолюция).

Эта Резолюция была принята в январе 1993 г. на 15-ой Международной конференции статистиков труда (МКСТ) в Женеве (поскольку Статистическая комиссия Организации Объединенных Наций (ООН), поддерживая указанную Резолюцию, приняла решение о включении соответствующих ее частей в Систему национальных счетов). Важными положениями резолюции являются следующие:

1. Неформальный сектор должен определяться на основе характеристик производственных единиц (предприятий), в рамках которых осуществляется

¹⁰⁵ https://wciom.ru/fileadmin/file/monitoring/2017/138/2017_138_01_Tikhonova.pdf

деятельность, а не характеристик вовлеченных лиц или их работы. Т.е., неформальный сектор экономики отличается, прежде всего, тем, что производственные единицы не являются самостоятельными юридическими образованиями, созданными отдельно от домашнего хозяйства или его членов, а трудовые отношения (если таковые существуют) основаны не на договорах с формальным соблюдением гарантий, а на случайной занятости или родственных и личных отношениях).

2. Таким образом, концепция "занятости в неформальном секторе" не идентична концепции "неформальной занятости". Лица, задействованные в неформальных отношениях занятости в производственных единицах вне неформального сектора, не включаются в неформальный сектор независимо от того, насколько сомнительна их ситуация с занятостью.

3. По вопросу отнесения оплачиваемого домашнего персонала к неформальному сектору в Резолюции 15-й МКСТ рекомендовано исходить из национальных условий и направлений использования статистических данных.

4. Лица, осуществляющие специальные виды деятельности (например, врачи, юристы, аудиторы и др.), включаются в неформальный сектор, если они удовлетворяют требованиям определения предприятий неформального сектора (неформальных предприятий, привлекающих или не привлекающих наемных работников на постоянной основе или те, которые не зарегистрированы в соответствии с определенными нормами национального законодательства).

Что касается неформальной занятости, то интересен опыт работы Евро платформы (EU Platform), которая работает в режиме онлайн, и деятельность которой направлена на борьбу с неформальной занятостью.¹⁰⁶

Адрес платформы в интернете: <https://ec.europa.eu/>

Наблюдателем в работе этой платформы выступает Всемирная конфедерация занятости.

- *Самостоятельная занятость.*

¹⁰⁶ Интернет-источник: http://achaz.ru/press_center/ciett_news/389/т [Дата обращения: 19.03.2019]

Самостоятельная занятость в Европейском Союзе (*Self-employment*) состоит из: 1) *own-account* - как в отчёте о нестандартных формах занятости Eurofound или под названием *sole proprietors* – как это называют в европейской доктрине (что по организационно-правовой форме больше всего можно соотнести с индивидуальным предпринимательством в Российской Федерации), а также иные виды занятости в рамках гражданско-правовых договоров¹⁰⁷.

Говоря о самостоятельной занятости в Российской Федерации, необходимо рассмотреть Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости».

Правительство Российской Федерации в этом Национальном проекте обозначило свою позицию относительно роли самозанятых в повышении производительности труда и занятости, что обусловило необходимость определения четких критериев, позволяющих привести к полному пониманию понятия самозанятости. Кроме того, необходимость такого закрепления объяснена Правительством еще и тем, что «в настоящее время указанные граждане действуют вне правового поля, не платят налоги, не осуществляют пенсионных отчислений, не имеют возможность законно участвовать в законном гражданском обороте».¹⁰⁸

Министерство Юстиции Российской Федерации в проекте Федерального Закона «О внесении изменений в определенные законодательные акты Российской Федерации по вопросам определения статуса самозанятых граждан», от 29.05.2018, опубликованный на официальном сайте, попыталось дать критерии понятия «самозанятый гражданин».

Самозанятый гражданин – это физическое лицо, осуществляющее на свой риск направленную на систематическое получение дохода деятельность

¹⁰⁷ По материалам доклада Л. Пизарчук и У. Томских на Научно-практической Конференции «Precarious work – The challenge for labor law in Europe» («Ненадёжная работа – Вызовы трудовому праву в Европе»), г.Лунд, Швеция, 23-24 апреля 2018 г.

¹⁰⁸ Уведомление о начале разработки на сайте www.regulation.gov.ru

по оказанию услуг, выполнению работ для физических лиц, основанную исключительно на личном участии, в том числе во время, свободное от исполнения обязанностей по трудовому договору, не зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя; предоставившее уведомление об осуществлении указанной деятельности в налоговый орган в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах.¹⁰⁹

Индивидуальный предприниматель – это, как известно, физическое лицо, зарегистрированное в установленном законе порядке и осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. А предпринимательская деятельность – это направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения товаров или оказания услуг, которая осуществляется самостоятельно на свой риск лицом, зарегистрированным в установленном законом порядке в качестве индивидуального предпринимателя (статья 2 ГК РФ).

Таким образом, исходя из вышеназванных пониманий самозанятости и предпринимательства, такие категории, как «индивидуальный предприниматель» и «самозанятый» полностью не совпадают, однако и те, и другие, могут относиться в определенных случаях к сфере нетипичной занятости, следуя мнению ряда учёных.

Как мы выяснили выше, российский законодатель такие категории как «индивидуальный предприниматель» и «самозанятый» не отождествляет. Но в Законе о налоге на профессиональный доход правом применять новый налоговый режим наделяются «физические лица, в том числе, индивидуальные предприниматели».

Поэтому, в контексте этой классификации мы будем употреблять термин «самозанятый» по отношению к лицам, занятым в сфере нестандартной занятости на европейском рынке труда, включая в него индивидуальных предпринимателей и к субъектам, применяющий новый налоговый режим в

¹⁰⁹ www.regulation.gov.ru

связи с профессиональным доходом, - мы также будем употреблять термины «самозанятый».

Так, на европейском рынке труда самозанятые без наемных работников (“индивидуальные работники без сотрудников”) составляют 10% от общего числа занятых в Европе, а самозанятые-работодатели (“индивидуальные работники с работниками”) составляют 4,5%.

Великобритания, Чешская Республика, Франция, Нидерланды и Словакия также демонстрируют особенно значительный рост в сфере самозанятости среди стран Европейского Союза.

Данные из Нидерландов и Германии свидетельствуют о том, что основными мотивами самостоятельной занятости (в качестве индивидуальных предпринимателей) являются положительные факторы, связанные, например, с автономией и возможностями. Однако есть и более негативные мотивы: некоторый процент опрошенных в Германии, чем в Нидерландах заявил, что “их «работодатель» хочет, чтобы они были самозанятыми.

Шведское налоговое агентство заключило, что компании предпочитают не заключать трудовые договоры с потенциальными работниками, а заключать контракты с индивидуальными предпринимателями. Такие компании не имеют сотрудников в штате, их общая численность в Швеции составляет 73,2 %.¹¹⁰

Согласно статистическому сборнику Федеральной Службы статистики (Росстат) «Малое и среднее предпринимательство в России 2017», в России численность занятых в сфере индивидуальной предпринимательской деятельности в 2016 году составила 5682,4 тысяч человек, тогда как численность наемных работников составила 2469,3 тысяч человек.¹¹¹

Законодатели на Западе, предпринимают попытки распространить нормы трудового права на общественные отношения, где одной из сторон

¹¹⁰ «Размеры бизнеса» в Швеции, Интернет-источник:

<http://www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Foretagande/Naringslivet/Naringslivets-struktur/>. (Дата обращения: 15.04.2019)

¹¹¹ Статистический сборник Федеральной Службы статистики (Росстат) «Малое и среднее предпринимательство в России 2017», С.68. Интернет-ресурс:

http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/mal-pred17.pdf. (Дата обращения: 13.10.2019)

выступают самозанятые. То есть, по сути, обратить нестандартную занятость в стандартную, или хотя бы придать ей соответствующие черты путём предоставления ряда прав и гарантий, присущих наёмным работникам, самозанятым лицам. В скандинавском трудовом праве высказывается предположение о том, что одним из вариантов возможного участия самозанятых в коллективных переговорах является подписание ими так называемых «прикладных» соглашений с профсоюзами, обеспечивая им коллективный голос и представительство на рынке труда.¹¹²

При этом ранее, по Закону о занятости 1976 года понятие “работника” включало в себя любого, кто выполнял работу для другой стороны, хотя и не был официально в статусе работника, но имел положение, по существу совпадающее с положением работника. Исходя из этого, такая категория занятых имела право на представительство их интересов профсоюзами в коллективных переговорах с последующим подписанием коллективных соглашений (после принятия Закона о занятости 1982 года такая возможность не представляется ввиду явного противоречия законодательству ЕС о конкуренции).

К 6.03.2019 года количество зарегистрированных самозанятых в России составило 38 тысяч человек с начала действия специального налогового режима "Налог на профессиональный доход", сообщил министр экономического развития РФ Максим Орешкин на заседании Госдумы в рамках "правительственного часа".¹¹³

При этом к 11.03. 2019 года новым налоговым режимом для самозанятых воспользовались 12076 таксистов-самозанятых, сотрудничающих с сервисом «Яндекс-Такси», установив мобильное приложение «Мой налог», что позволяет нам перейти к следующему новому виду нетипичной занятости:

- *Цифровая платформенная занятость* (digital platform work) – работа на основе интернет платформы выполняется «виртуальными работниками».

¹¹² По материалам научной конференции Precarious work: Challenges for European Union labor law, г.Лунд, Швеция, 5-6 апреля 2018 год (пока не опубликованы).

¹¹³ Интернет-источник: <https://tass.ru/msp/6190680> (Дата обращения: 21.03.2019 г.)

Сюда относятся такие виды работ как crowdwork, work-on-demand и т.д. Это работники как крупных таких компаний, таких как Uber, Deliveero, так и более мелких компаний.

Стоит отметить, что GIG-экономика характеризуется тем, что рабочая сила становится все более мобильной, и работа может быть выполнена из любого места пребывания: фрилансеры могут выбирать среди временных рабочих мест и проектов по всему миру, в то время как работодатели могут выбирать лучших специалистов для конкретных проектов из более крупного пула, чем в любой конкретной области.¹¹⁴

Примерами платформ являются Mechanical Turk, Upwork, CoContest, ggdesign, Unbabel, Fiverr, Fivesquid, создатели контента Youtube и Clickworker.

Отмечается, что «на платформах в настоящее время развивается параллельный рынок труда, который является ультрагибким, при этом занятость регулируется без какой-либо формы контракта. В рамках этой формы занятости больше не существует ни трудового договора, ни стандартов заработной платы, ни регламентов рабочего времени, ни норм, касающихся рабочего времени, рабочего места, обучения, доступа к профсоюзам или коллективных действий».¹¹⁵ Кроме того, открытым остается вопрос уплаты страховых взносов. Кто должен позаботиться о пенсионном обеспечении водителя Uber'а?

Так, благодаря применению крупными компаниями новых технологий, компания Uber (в сфере транспортного сектора), и компания Deliveroo (по доставке товаров на дом), образовательные платформы (в сфере цифрового образования) оказывая услуги, привлекают исполнителей, правовое положение на рынке труда которых носит спорный характер.

Активно происходит цифровизация труда. В оборот входит такой термин, как «digital labor». При этом в противоречие входят, прежде всего, такие термины как «поставщик услуги цифровой платформы», «работник

¹¹⁴ <https://whatis.techtarget.com/definition/gig-economy>

¹¹⁵ C. Degryse, Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, ETUI Brussels 2016 p. 35

цифровой платформы», «лицо, напоминающее работника». Появляется новый вид нетипичной занятости – *платформенная занятость*, которая входит в противоречие с типичной занятостью (по трудовому договору).

То есть, рынок труда трансформируется под воздействием технологических изменений (например, цифровых платформ), которые используют мобильные приложения для проведения транзакций), и под воздействием применения компаниями больших экономико-правовых возможностей, в том числе, по привлечению новых форм «цифрового труда» и труд, например, индивидуальных предпринимателей (пример, - пилотный проект Uber в Санкт-Петербурге). И в этой связи некоторые государства уже стали готовить проекты законов, регулирующие отношения владельцев платформ с исполнителями (работниками?) платформ, в соответствии с которыми водители и курьеры признаются не индивидуальными предпринимателями или фрилансерами, а именно наемными работниками.¹¹⁶

Считается, что платформа действует только как «технический» посредник - без влияния на цену, качество или выполнение задач и услуг, оказываемых цифровой платформой, а потому в Германии, например, исключают использование цифровых платформ для поставок товаров и услуг в местную экономику. Они полагают, что не цифровая платформа приносит долю дохода в совокупный общественный доход, а рабочая сила (люди, реализовывающие свои способности к труду при помощи цифровых платформ).

Платформенная занятость, по мнению некоторых специалистов, соприкасается с теневой, серой сферой, объединяя проблемы все существующие проблемы серой области с потенциально усиливающим эффектом. Полагается, что даже если защита трудового законодательства

¹¹⁶Например, в Англии подготовили проект законодательства, призванный закрыть лазейки, которые позволяют «безответственным компаниям недоплачивать работникам». Это связано с тем, что, согласно подсчётам, около 5 миллионов человек - 15% рабочей силы - работают в качестве самозанятых, около 1,6 миллиона из них - думают работать для таких, как Uber, Deliveroo и прочих подобных компаний, полагающихся на людей, которые соглашаются подписываться на подобную работу, а также с ростом других небезопасных форм работы (900 000 - контрактов «с нулевым временем» и 1,6 млн – по временным договорам и проч.)¹¹⁶. Таким образом, *законопроект не позволяет сужать сферу наёмного труда*.

применима в случаях с цифровой платформенной занятостью, то фрагментация структуры правоотношения, свойственная при занятости с помощью цифровых платформ, бросает вызов распределению обязанностей работодателя.¹¹⁷

В связи с этим возникает закономерный вопрос: означает ли это размытие сферы трудового законодательства или же в ближайшем будущем речь пойдет о новом виде трудового отношения?

Существуют случаи, когда подобные отношения нельзя отнести к категории трудовых. В этой связи целесообразно провести разграничение между понятиями «работник цифровой платформы» и «подрядчик цифровой платформы» в зависимости от *критериев*, по которым можно определить *соответствие признаков* этого правоотношения, закрепленного в трудовом законодательстве.

В конце I главы уже упоминалось, что компания «Яндекс.Такси» тестирует возможность гарантированных минимальных выплат водителям, которые, находясь на связи с платформой и ожидая заказы на перевозку пассажиров, не получили, тем не менее, ни одного заказа за день.

Кроме того, вводится контроль времени, проведенного водителями в пути. А также компания тестирует предрейсовые медосмотры для водителей, о чём указано на её официальном сайте.¹¹⁸

Со сделки между водителем и пассажиром компания получает большой процент.

Позволяют ли указанные факты трактовать такие взаимоотношения подобных компаний и сотрудничающих с ними водителей как отношения «в интересах, под управлением и контролем работодателя», как о том говорится в ст.17 ТК РФ? Можно ли в подобных случаях суду ссылаться презумпцию наличия трудовых отношений, о которых говорится в статье 19.1 ТК РФ?

¹¹⁷ Dr. M.J. Hotvedt «The contract-of-employment test renewed. *A Scandinavian approach to platform work*»
Published: 30 October 2018 by Universidad Carlos III de Madrid in Spanish Labour Law and Employment Relations Journal
Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, Volume 7, pp 56-74

¹¹⁸ Интернет-источник: <https://driver.yandex/ru-ru/news/medosmotr> (Дата обращения: 04.09.2019 г.)

В недавнем обзоре социальной защиты (социального обеспечения) тех, кто работает по нестандартным контрактам в Европе (SPN, 2017) существует лишь ограниченное упоминание о работе с цифровой платформой.

Эксперты из Франции и Германии подчеркивают, что оцифровка экономики затрудняет определение границ между несамостоятельным трудом и самостоятельной занятостью. Например, в Германии в Белой книге «Работа 4.0», опубликованной министром труда и социальных дел, содержится ряд предложений и предложений по формированию условий труда и обеспечению адекватной финансовой и социальной защиты в этом контексте изменений. Эти предложения включают положение по старости для всех групп самозанятых, формирование переходов между несамостоятельным трудом и самостоятельной занятостью.

ESIP, представляющий национальные уставные организации социального страхования, недавно провела исследование по вопросам пенсионного страхования работников цифровой платформы (ESIP, 2017). Чтобы изучить достаточно разную форму деятельности цифровой платформы, в ней основное внимание уделяется использованию цифровых платформ в предоставлении виртуальных услуг. Доклад исключил использование цифровых платформ для поставок товаров и услуг в местную экономику. Это сразу выводит за пределы, например, такие компании, как Uber, так и Airbnb.

Типом виртуальных услуг были, например, дизайн (графический, веб-сайт), разработка программного обеспечения, перевод, проверка обзора. В России прогнозируется большой рост платформенной занятости с учетом развития цифровой экономики.¹¹⁹

Существует и альтернативная точка зрения, например, в Скандинавской доктрине, относительно правовой природы “посредничества” платформы в структуре правоотношения. В определенных случаях, считает ряд авторов, это новый вид трудового отношения, где проявляется его *трёхсторонняя структура*: сторонами являются лицо, заказывающее услугу; лицо,

¹¹⁹ <http://fidp.ru/>

выполняющее услугу (работник), цифровая платформа и её собственником (работодателем?). При этом цифровая платформа – это всего лишь некий «технический посредник».

Основной же подход в этой точке зрения ориентируется на «индивидуальную перспективу, которая является основой для всесторонней оценки надзора и контроля за работой в работе платформы. Оценка должна включать в себя как контроль на платформе (прямое управление), а также контроль над клиентом в случае его облегчения и активного использования платформой (косвенное управление). Если платформа отслеживает рабочие показатели и позволяет оценивать рейтинги клиентов на позиции работника, это явный признак субординированной работы».

Возникают ситуации, когда подобные отношения нельзя отнести к категории трудовых. В этой связи целесообразно провести разграничение между понятиями «работник цифровой платформы» и «подрядчик цифровой платформы» в зависимости от *критериев*, по которым можно определить *соответствие признаков* этого правоотношения, закрепленного в трудовом законодательстве.

Как отмечалось выше, иногда отношения нельзя отнести к категории трудовых, в связи с чем и предлагалось провести разграничение между понятиями «работник цифровой платформы» и «подрядчик цифровой платформы». Считается, что «...определяя различия между «работниками» цифровых платформ и «подрядчиками» цифровых платформ, предлагается фокусироваться на контроле производительности труда и «вовлечении» платформы в базовую услугу. Предполагается, что такие критерии указывают как на личное подчинение, так и на экономическую зависимость.¹²⁰ (Подробнее - См. §2 Гл.3) Производительность труда – это важный показатель при формировании национального дохода. От него также зависит и форма

¹²⁰ Dr. M.J. Hotvedt «The contract-of-employment test renewed. *A Scandinavian approach to platform work*»
Published: 30 October 2018 by Universidad Carlos III de Madrid in Spanish Labour Law and Employment Relations Journal
Spanish Labour Law and Employment Relations Journal , Volume 7, pp 56-74

перераспределения дохода, о которой речь пойдет дальше.

Это основные виды нестандартной занятости. Помимо них, некоторые специалисты выделяют также:

- Недозанятость (underemployment) – временное отсутствие работника на рабочем месте по инициативе работодателя; - Сверхзанятость (overtime employment); -Неформальная занятость (informal employment); -Занятость в домашних хозяйствах населения (household employment).¹²¹

Рассмотренные примеры позволяют говорить о меньшем объеме социально-правовых гарантий и социальной защищенности под воздействием последствий социальных рисков, вызванных процессом прекаризации, для занятых на рынке труда.

Например, работодатель не платит за индивидуальных предпринимателей, за самозанятых, да и за краудвокеров взносы в страховые фонды (они это делают самостоятельно), им не оплачиваются больничные и отпуска, на них не распространяются нормы о социальном партнерстве, следовательно, институт представительства на рынке труда для них – утопия (а это важно, и с учетом общеправовых принципов, и с учетом того, что они – часть рабочей силы, участвующей в формировании общего дохода), у них нет гарантированного рабочего места на рынке труда, затруднена реализация права на трудоустройство у данного работодателя, на дополнительное профессиональное образование у данного работодателя, отсутствует гарантия заработка.

То есть, по сути, не гарантирована *реализация права на достойный уровень жизни*, закрепленная в указанных выше нормативно-правовых актах, что является следствием распространения социальных рисков.

¹²¹ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. — М.: ГУ ВШЭ, 2005. — 36 с. Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216408139/WP3_2005_05.pdf. (Дата обращения 13.09.2019 г.)

§3. Понятие, классификация и основные формы современных социальных рисков. Шестой технологический уклад общества и технико-экономические социальные риски

Понятие социального риска.

При формировании новой правовой доктрины или социально-правовой концепции следует полагаться на понимание значимости научно-технического прогресса, экономических процессов, экономических волн, и такой категории, как технологические уклады общества.

Рассмотренные выше примеры нестандартной занятости обусловлены, по большей части, цифровизацией экономики, роботизацией техники, внедрением информационно-коммуникационных технологий, а также дерегулированием рынка труда ввиду экономических причин. Все эти явления влекут за (вместо: являют) собой определённые *социальные риски*, для которых характерно наличие имущественных последствий (неравенство в доходах, обусловленное структурой общества) и заинтересованность общества в смягчении и преодолении этих последствий.

Таким образом, новые виды нестандартной занятости обусловлены как дерегулированием рынка труда ввиду экономических причин, так и цифровизацией экономики, роботизацией техники, внедрением информационно-коммуникационных технологий ввиду наличия техноэкономических причин.

Технологические новшества вносят как положительные изменения в жизнь общества, так и могут вносить изменения в привычный уклад людей, принося за собой и негативные явления. Например, технологическую безработицу или вовсе - смену формы организации труда.

До настоящего момента такие изменения практически не рассматривались специалистами в качестве прогнозируемых последствий *социальных рисков* в сфере трудового права, защиту от последствий которых необходимо предусмотреть и предупредить посредством превентивного

законодательства о труде и занятости.

Между тем, высокие достижения в сфере технологий обусловили развитие «платформенного капитализма» или, в соответствии с другой терминологией, эпоху GIG-экономики.

Риск (от др. греч. *ρίσκόν* — «опасность») — это предполагаемое событие, способное принести кому-либо вред, ущерб или убыток, характеризующийся сочетанием вероятности наступления и возможностью последствий в виде неблагоприятных событий.

Риск в специализированной литературе по социологии рассматривается, прежде всего, как социальный феномен, в двух аспектах:

1) Риск определяется как продукт вероятности возникновения опасности и степени её последствий в контексте научных и технических терминов.

2) Риск рассматривается как социальный фактор, который зависит от политического, культурного и социального на базе гуманитарных дисциплин (философия, культурная антропология, социология и культурная география).¹²²

Так, последствия развития «платформенной занятости» (вытекающие из «платформенного капитализма») отражаются на социальной структуре общества, влияя на указанных лиц, непосредственно исполняющих услуги, предоставляемые цифровыми платформами.

Трудность в получении статуса наемного работника, ограничения возможности повышения своей квалификации и гарантированного заработка – неполный перечень социальных последствий для них.

Указанные последствия относятся к *области трудового права и сфере занятости*, что позволяет прийти к выводу относительно сферы охвата необходимого правового противостояния социальным рискам и необходимости *превентивного законодательства в сфере трудового труда и занятости*, что позволяет прийти к выводу о необходимости прогнозирования в гуманитарных науках и *превентивном законодательстве в целом* –

¹²² О.Н. Яницкий. Социология риска: ключевые идеи. Журнал Мир России, 2003 №1. С.3-35

законодательства, направленного на предупреждение, предупреждение и минимизацию негативных последствий для сторон регулируемых отношений.

Ранее категории современных социальных технико-экономических рисков и превентивного законодательства не рассматривались в научном единстве в контексте трудового права и законодательства о занятости.

В этой связи представляется целесообразным рассмотреть именно под этим углом зрения новую категорию *технико-экономических рисков*, связанных с коэволюцией таких явлений, как гибкость правового регулирования и новшества в сфере информационно-коммуникационных технологий. С этой целью для начала необходимо обратиться к определению понятия социального риска и классификации известных социальных рисков, а затем рассмотреть дефиницию информационно-коммуникационных технологий, чтобы выявить место технико-экономических рисков в ряду социальных рисков вообще.

Исследование риска как социального явления предопределяется необходимостью защиты от его последствий. Социальные риски складываются и проявляются в социальной сфере жизнедеятельности общества, под которым понимается пространство реализации социальной функции общества, в которой обретает смысл социальная политика государства, реализовываются социальные права человека.¹²³ Г.И. Осадчая отмечает, что регулирование занятости в рамках социальной политики, реализуемой в социальной сфере, способствует трудоустройству всех, кто готов приступить к работе и ищет ее, достижению максимальной продуктивности, обеспечению каждому потенциальному работнику свободы выбора занятости, возможности получить специальную подготовку, использовать свои навыки и способности для выполнения того вида труда, к которому он пригоден в наибольшей степени.¹²⁴

А потому прогнозирование социальных рисков в целях защиты от

¹²³ Осадчая Г.И. Социология социальной сферы. – М.: Академический проект, 2003, с. 71

¹²⁴ Там же.

безработицы и содействию в трудоустройстве важно как для реализации субъективных прав сторон трудового правоотношения, так и для целесообразности соответствия правового регулирования тем современным отношениям, на которое оно направлено, ввиду происходящей смены формы организации труда, которую на сегодняшний день уже отмечают многие исследователи.

Рискология – это междисциплинарная отрасль научных *исследований*, становление которой наблюдается в настоящее время. Её появление обусловлено тем, что категория «риск» применяется в различных естественно-научных, общественных и гуманитарных науках. Отсюда следует многообразие подходов к определению понятия «риск», проистекающее из различных научных областей.

В гуманитарных дисциплинах ведущую роль в изучении риска получила социология, в которой "риск" стал одним из важнейших терминов, *эвристическим механизмом* по привлечению новых понятий, отражающих выстроенные концепции и изучаемые проблемы.¹²⁵

Однако, отмечается отсутствие единого унифицированного определения понятия риска, которое могло бы быть принято любым научным сообществом и приемлемо для любой научной области исследований.¹²⁶ Но, тем не менее, большинство исследователей, предпринимая попытки разработать универсальное определение риска, сошлись на признании принципиальной междисциплинарной природы риска как объекта научного изучения.¹²⁷

При этом указывается, что, при всем многообразии определений риска в рамках различных исследовательских направлений, все, в том числе социологи, сходятся в том, что в содержание понятия «риск» входят три элемента:

¹²⁵ К.А. Феофанов, Российская социология риска: состояние и перспективы. Социологические исследования, No 4, Апрель 2007, С. 3-12

¹²⁶ А.А. Быков Междисциплинарная наука о риске на пути к гармонизации понятий// Проблемы анализа риска, том 8, 2011, No 4., С.4-6

¹²⁷ А.В. Мозговая, Е.В. Шлыкова «Социальная приемлемость риска» как социологическая категория», Социология: 4М. 2010. No 31. С.30-45

- нежелательные *последствия* некоторого действия или течения событий;

- *возможность* (вероятность) этих событий – неопределенность ситуации;

- *контекст*, в котором может осуществиться неопределенность, или факторы среды – контекста.¹²⁸

Например, автоматизация труда и роботизация техники – это риск для работников, который выражается для них в потере ими рабочих мест, заработных плат и пакетов социальных гарантий. Для этого явления, как для риска, свойственны:

- *последствия* (утрата рабочего места, заработной платы и т.д.);

- *вероятность* (нельзя отрицать достижения современного научно-технического прогресса, однако и предусмотреть с точностью какой конкретно работодатель применит эти достижения – тоже);

- *контекст* (имеющаяся у работодателя правовая возможность снижения издержек, ввиду чего он, для выполнения работы, заменяет наёмных работников искусственным интеллектом, нейросетями или информационно-коммуникационными технологиями).

Таким образом, потеря работником рабочего места ввиду автоматизации труда и роботизации техники небезосновательно относится к категории социогенных техноэкономических рисков, защиту от последствий которых необходимо предусмотреть. Распространяясь на сферу, регулируемую законодательством о труде и занятости, этот риск представляет собой социально-трудовой риск. Таким образом, целесообразно разграничивать в некоторых случаях риски по отраслям, а именно: социально-трудовые риски и риски в сфере социально-обеспечительного права.

В основе классификации, приводимой А.А. Быковым и Б.Н. Порфирьевым, лежат критерии, которые присущи всем видам рисков, и

¹²⁸ А.В. Мозговая Социальные риски как фактор дифференциации (на примере коррупции)
Интернет-источник: http://www.isras.ru/files/File/publ/Kongress_2016/Mozgovaya.pdf (Дата обращения: 11.06.2018 г.)

которые являются основанием для их типологии. Этими критериями являются: источники/факторы/причины опасности, объекты уязвимости, масштабы последствий и уровни опасности, зависимость от временного фактора, регулярность реализации, характеристика последствий, взаимодействие с другими рисками, величина/размер риска, свобода выбора, измеримость и прогнозируемость риска.

Так, в зависимости от источников, факторов или причин (природы) опасности/ущерба, выделяются *природные* и *антропогенные* риски.

Из числа антропогенных выделяются *социогенные* (общественные в широком смысле), *техногенные* (связанные с изменением технологии, как, например, техногенные катастрофы) и *комбинированные* (смешанные из социогенных и техногенных) риски. Из *социогенных* рисков авторы выделяют *социальные* (межличностные, внутригрупповые, межгрупповые), *экономические* (коммерческие и рыночные) и *политические риски* (экономико-политические)¹²⁹. Мы будем брать эту классификацию за основу в дальнейшем, дополняя её новой категорией – технико-экономические риски, понятие которых вытекает из технико-экономических парадигм.

По нашему мнению, технико-экономические социальные риски – это вероятностные события применения в процессе производства результатов высоких достижений в сфере информационных и коммуникационных технологий, последствия которых распространяются на отношения, регулируемые различными отраслями права, и влекут изменение правового положения субъектов рынка труда.

Из этого вида рисков вытекают некоторые риски в сфере труда. Мы полагаем, что социально-трудовые риски – это вероятностные события в сфере труда и занятости, которые влекут возможное снижение трудовых гарантий для субъектов на рынке труда и/или снижение потенциала к их трудоустройству.

¹²⁹ Быков А.А., Порфирьев Б.Н. Об анализе риска, концепциях и классификации рисков // Проблемы анализа риска: Научный журнал. 2006. Т. 3. № 4. С. 319–337.

Возвращаясь к вопросу об общих классификациях социальных рисков, стоит также отметить, современные авторы выделяют новый вид рисков - «цивилизационные риски», которые связываются с деятельностью транснациональных корпораций.¹³⁰ Помимо тотальной унификации, которой опасается автор, мы видим угрозу отсутствия гарантий трудовой занятости для сотрудников (кроме salariата), ввиду гибкости регулирования трудовых отношений¹³¹, что является, согласно рассмотренной ранее классификации, следствием экономико-политических социогенных рисков. По мере того, как шёл процесс глобализации и правительства и корпорации старались перегнать друг друга, делая свои трудовые отношения более гибкими, росло число людей с незащищенной формой занятости, что привело к неравенству и изменению структуры общества, типичной для индустриального общества.¹³²

Существуют и иные классификации. Так, например, К.А. Феофанов не разделяет понятия «социогенные» и «социальные» риски, ставя между ними знак равенства. Автор отмечает, что для постижения сложных "средоточий" рисков возникает потребность в дифференциации наук и исследовательских направлений, стремящихся к познанию "собственных" предметных областей.¹³³

Социологи отмечают, что очень важен анализ работ российских исследователей по проблемам социальной динамики российского общества в рамках рискологического дискурса.¹³⁴

Однако, до настоящего времени социальные риски практически не рассматривались как учёными по трудовому праву, так и исследователями в сфере занятости.

В контексте же социально-гуманитарных наук интересующей нас сферы риски рассматривались отечественными учёными в рамках права социального

¹³⁰ О.Н. Яницкий Глобализация и цивилизационные риски // Управление риском. 2017. № 3 (83). С. 48-56

¹³¹ Подробнее см.: Котова С.И. Трудовое право и защита прекариата на рынке труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2017, №4

¹³² Г. Стендинг «Прекариат: новый опасный класс». –М.: АД-Маргинем Пресс, 2014. - С.19

¹³³ К.А. Феофанов, Российская социология риска: состояние и перспективы. Социологические исследования, No 4, Апрель 2007, С. 3-12

¹³⁴ Там же

обеспечения. Это обусловлено наличием определения понятия риска в законодательстве о социальном обеспечении.

Закон об основах социального страхования в статье 3 определяет социальный риск как «предполагаемое событие, влекущее изменение материального и (или) социального положения работающих граждан, и иных категорий граждан, при наступлении которого осуществляется обязательное социальное страхование».

Следует отметить, что под социальным положением принято понимать принадлежность гражданина по своему статусу к какой-либо общественной группе.

Смена имущественного и должностного положения может повлечь изменение классовой принадлежности. Таким образом, возникновение нового социального класса в структуре общества может быть обусловлено социальными рисками.

Кроме того, законодатель не ограничивает в указанной выше статье круг лиц только лишь категорией работающих граждан (работающих по найму, в том числе). Таким образом, предлагается широкий перечень факторов, при наступлении которых предусматривается социальное обеспечение в форме социального страхования. Созданная система социального обеспечения является механизмом противостояния общества и государства социальным рискам.¹³⁵

Динамика социальных рисков предопределяется различными процессами, к числу которых, прежде всего необходимо отнести глобализацию, затрагивающую все сферы жизни общества, последствия экономических процессов, которые из глобализации вытекают, и многие другие факторы.

Следует отметить, что в контексте понимания социального риска некоторые исследователи предлагают использовать понятие «социально-

¹³⁵ Мачульская Е.Е. Социальный риск как объективная основа социального обеспечения // Вестник Моск. Ун-та Серия 11. Право. 1999 №1. С.26

обеспечительный риск», то есть риск, являющийся одним из оснований для возникновения социально-обеспечительных отношений.¹³⁶

Однако, охват последствий социальных рисков, как мы отмечали ранее, может распространяться на различные общественные отношения. Так, некоторые виды социальных рисков распространяются на трудовые правоотношения и влекут за собой потерю устойчивости трудового правоотношения для работника. Поэтому такие риски целесообразно выделить в самостоятельные виды социально-трудовых рисков, конкретизирующую исходную классификацию, приведённую нами в начале параграфа.

Но для начала отметим, что в науке права социального обеспечения Е.Е. Мачульская (с учетом объективной природы) выделяет четыре основных вида социальных рисков:

- экономического характера (безработица);
- физиологического характера (временная или стойкая утрата трудоспособности, беременность и роды, старость, смерть);
- профессионального характера (трудовое увечье, профессиональное заболевание);
- демографического и социального характера (многодетность, неполная семья, сиротство).¹³⁷

Однако известно, что новому историческому витку и развитию социально-экономических отношений общества зачастую предшествовала научно-техническая революция или технический прогресс, именно поэтому нам представляется целесообразным выделить новую категорию техно-экономических социальных рисков с учётом теории о техно-экономических парадигмах. Высокие достижения в сфере технологий обусловили развитие «платформенного капитализма» или, в соответствии с другой терминологией,

¹³⁶ Ойкин В.Г. Динамика социально-обеспечительных рисков в XXI веке //Реализация прав и свобод в сфере трудового права и права социального обеспечения : сборник докладов. -М. : Проспект, 2017. -С. 124 - 129

¹³⁷ Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения в условиях рыночной экономики: теория и практика правового регулирования: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук. М.,2000. С.10

эпоху GIG-экономики. Эта эпоха характеризуется изменением основ коллективной организации труда и порождением новых форм занятости.

Прежде всего, это происходит благодаря применению крупными компаниями новых технологий. Так, компания Uber (в сфере транспортного сектора), компания Deliveroo (по доставке товаров на дом) и компания Airbnb (по размещению лиц в частных апартаментах), оказывая услуги, привлекает исполнителей, правовое положение на рынке труда которых носит спорный характер (напомним, в противоречие вошли, прежде всего, такие термины как “поставщик услуги цифровой платформы”, “работник цифровой платформы”, «лицо, напоминающее работника»). Появляется новый вид нетипичной занятости – рассмотренная выше платформенная занятость, которая идет в противовес с типичной занятостью (по трудовому договору).

Между тем, эти изменения также отражаются на социальной структуре общества, влияя на указанных лиц, непосредственно исполняющих услуги, предоставляемые цифровыми платформами. Трудность в получении статуса наемного работника, ограничения возможности повышения своей квалификации и гарантированного заработка – неполный перечень социальных последствий для них.

Указанные последствия относятся к сфере трудового права, что позволяет прийти к выводу относительно сферы охвата правового противостояния социальным рискам.

Мы предполагаем, что меры превентивной защиты от социальных рисков могут быть предусмотрены, наряду с социально-обеспечительным законодательством, законодательством о труде и занятости.

В своей монографии «Принципы российского трудового права» И.К. Дмитриева высказала пожелание о том, чтобы принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве, закрепленный в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, получил бы более широкое

развитие в действительности.¹³⁸ В этом случае трудоспособные граждане более вероятно будут достигать собственными усилиями материального достатка для себя и своей семьи. Кроме того, некоторые авторы принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве относят к группе принципов, обеспечивающих функционирование рынка труда.¹³⁹

В Рекомендации № 202 Международной Организации Труда «О минимальных уровнях социальной защиты» отмечается, что переход к занятости в формальном секторе и формирование стабильных систем социального обеспечения являются взаимодополняемыми элементами.¹⁴⁰

На уровне национального законодательства Российской Федерации, Закон о занятости определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.¹⁴¹

Так, рынок труда трансформируются под воздействием цифровых платформ. Техничко-экономические социальные риски, связанные со всё более частым применением цифровых платформ, приводят к последующей смене вида коллективной организации труда на современном этапе, и, кроме того, во многом обуславливают появление нестандартных трудовых правоотношений и нетипичных форм занятости. Это имеет следствие в виде социальной незащищённости социальных групп, в состав которых входят субъекты таких нетипичных правоотношений и форм занятости (в том числе, цифровой, или, платформенной, занятости), которых такая смена формы организации труда затрагивает.

Отчет EROFUND 2016 New forms of employment («Новые формы занятости») среди новых, нестандартных видов занятости, обозначил такой

¹³⁸ И.К. Дмитриева Принципы российского трудового права: Монография. – М.: РПА МЮ РФ, Издательство ООО «Цифровичок», 2004. – С.208

¹³⁹ О.А. Шевченко, Ф.О. Сулейманова, Г.В. Шония, С.Н. Кудряшова Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Автор раздела 1 – Сулейманова Ф.О. Москва, Проспект, 2015, С.9

¹⁴⁰ Интернет – ресурс: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r202_ru.pdf. (Дата обращения: 19.10.2019 г.)

¹⁴¹ Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991, N 1032-1

Интернет-ресурс: http://www.Consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/. (Дата обращения: 14.05.2018)

вид, как мобильная работа на базе ИКТ (информационно-коммуникационных технологий). Под ней в отчёте понимается такая форма организации работы, которая осуществляется регулярно (не обязательно постоянно, возможно - частично), за пределами «головного офиса», в помещениях работодателя, индивидуальном домашнем офисе или везде, в любом месте и в любое время, подходящие для выполнения работы, решения задач и осуществления рабочего графика работников, в том числе, «в дороге». ¹⁴²

В отчёте EROFUND 2016 выделяются четыре типа мобильной работы:

1) с полной мобильностью (с частыми изменениями местоположения и/или несколькими местоположениями), а также с использованием разнообразных моделей смены и сочетания рабочих групп (например, журналисты, менеджеры, работающие на нескольких площадках);

2) мобильность сайта с частыми изменениями местоположения, но в географически ограниченных областях (больницы, школы, кампусы; а также мобильность участка для таких профессий, как, например, исследователи, работники строительных площадок);

3) многопозиционные рабочие места, включающие ряд фиксированных рабочих мест (например, полевой инженер);

4) сетевые рабочие места с ограниченной сетевой мобильностью, но возможностью работы в разных местах (инженерные проектные работы).

Могут ли, согласно этой классификации, считаться занятые с помощью цифровых платформ водители компании Uber или курьеры, сотрудничающие с компанией Deliveroo - «работниками с полной мобильной занятостью»?

На сегодняшний день, проведенный анализ Закона о занятости привел к выводу об отсутствии мер, указывающих на превентивную функцию закона. Исходя из чего следует вывод, что меры, направленные на содействие трудовой занятости и предотвращение последствий социальных рисков в виде бедности и безработицы целесообразно на уровне национального

¹⁴² Интернет-источник: Eurofound 2016 «New forms of employment», P.72 Режим доступа: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>. (Дата обращения: 23.08.2019г.)

законодательства закрепить в нормах указанного закона и в нормах законодательства о труде.

Это позволит предупредить наступление последствий технологических и экономических социальных рисков и обеспечить защиту от уже наступивших их последствий. Для выявления конкретных предложений по внесению изменений в законодательство о труде и занятости необходимо рассмотреть современные технико-экономические риски, экономические риски и социально-трудовые риски более предметно.

Технико-экономические риски. Научно-технический прогресс

Динамика социальных рисков в последнее время обусловлена, кроме прочего, научно-техническим прогрессом. Этот процесс также сопряжён с определёнными социальными рисками. Но не только с вредным воздействием, например, процесса производства, как может показаться на первый взгляд, а в связи с достижениями и открытиями в сфере высоких технологий, которые образом меняют жизнь людей (и, зачастую, к лучшему), но при этом могут влиять на их социальную защищённость, которая становится уязвимой до тех пор, пока не найдется способ правового регулирования этого вопроса.

Так, например, рынок труда трансформируется под воздействием цифровых платформ, которые используют мобильные приложения для проведения транзакций. По мнению К. Перез, чертой научно-технического прогресса является наличие технологий, трансформирующих рынки. При этом крупные компании забирают примерно 20 и более процентов от каждой проведенной с помощью их платформы транзакции, привлекая рабочую силу через цифровую платформу.

Таким образом, технико-экономические социальные риски во многом обуславливают появление нестандартных трудовых правоотношений и нетипичных форм занятости.

Однако следует заметить, что цифровая платформа – это, прежде всего, информационно-коммуникационная технология. Согласно определению, информационно-коммуникационные технологии – это технологии,

предназначенные для совместной реализации информационных и коммуникационных процессов.¹⁴³

Глава 49.1 ТК РФ посвящена особенностям регулирования труда дистанционных работников. Согласно легальному определению, содержащемуся в статье 312.1 ТК РФ, дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

Информационно-коммуникационная сеть - совокупность технических средств для передачи и обработки информации.¹⁴⁴

В этой связи возникает вопрос о соотношении таких понятий, как информационно-коммуникационная технология (ИКТ) и информационно-коммуникационная сеть.

Исходя из определений этих понятий можно предположить, что функционирующая информационно-коммуникационная сеть, как совокупность технических средств, призвана обеспечивать жизнедеятельность информационно-коммуникационной технологии.

А информационно-коммуникационная технология функционирует рамках определенной информационно-коммуникационной сети, то есть реализуется в ней.

¹⁴³ Глоссарий (термины и определения) к проекту Концепции развития информационно-коммуникационной инфраструктуры и технологий в Российской Федерации (проект)
<http://minsvyaz.ru/ru/documents/3464/>

¹⁴⁴ Там же

Таким образом, *цифровая платформа* – это одна из информационно-коммуникационных технологий, равно как и глобальная сеть Интернет. То есть, и то, и то – технологии, но в первом случае, с цифровой платформой, речь об информационно-коммуникационной технологии не идёт, в отличие от второго случая.

Исходя из этого представляется целесообразным внести изменения в статью 312.1 ТК РФ, заменив термин «информационно-коммуникационная сеть» на «информационно-коммуникационная технология». Это мера позволит присоединить к кругу занятых на рынке труда с помощью цифровых платформ в сферу отношений, регулируемых трудовым правом, и послужит защитой от последствий современных технико-экономических рисков.

Кроме того, специалисты отмечают, что временные монополии несут технический прогресс и развитие, но негативным фактором таких трансформаций может явиться то, что сами компании будут владеть и, возможно, управлять знаниями и информацией (big-DATA), и миллионы средств будут сосредоточены в их руках, что опять отсылает к вопросу о новой схеме перераспределения общественного дохода.

Безусловно, достижения науки в сфере технологий вносит огромный вклад в развитие человечества. Так, применение Искусственного интеллекта в стратегически важных отраслях, таких, как здравоохранение, вносит огромный вклад в обеспечение жизнедеятельности людей и спасает их жизни.

Например, еще в 2016 году компания IBM-Watson, мировой лидер в производстве суперкомпьютеров, заявила о намерении проводить диагностику онкологических заболеваний при помощи использования новой разработанной ею технологии. Уже в 2017 году у 65 000 пациентов были диагностированы онкологические заболевания с использованием технологии Watson. Благодаря этому пациенты на ранней стадии получили необходимую медицинскую помощь. Дальнейшие исследования компании подтвердили, что около 30% из этих диагнозов не могло бы быть сделано людьми. Об этом

заявил представитель компании на Всемирном Экономическом Форуме, проходившем в Давосе в январе 2018 г.

Значимость этого достижения очевидна и неоспорима. Но возможно ли, что этот факт этого прогресса, кроме того, продемонстрирует вытеснение человека из высококвалифицированной сферы труда в ближайшем будущем? Возможно ли, что машины, которые диагностируют онкологические заболевания раньше и точнее, чем люди, могут, в какой-то мере, вытеснить врачей из сферы труда? Понимание вероятности такого развития событий актуализирует вопрос о правовой защите потенциально высвобождающихся работников на рынке труда.

Кроме того, отмечается, что страны с развитой экономикой более подвержены автоматизации, чем развивающиеся, о чём свидетельствуют более высокие ставки заработной платы в них и, следовательно, экономические стимулы для автоматизации.

Исходя из доклада агентства McKensey, опубликованного McKinsey Global Institute (MGI) - аналитическим центром частного сектора и подразделением McKinsey по вопросам бизнеса и экономики, на сегодняшний день «растет озабоченность по поводу того, будет ли достаточное количество рабочих мест для работников, учитывая потенциальную автоматизацию».¹⁴⁵

Исследователи этого агентства предполагают, что к 2030 году на рынке труда высвободится примерно от 75 до 375 миллионов рабочих мест (в среднем, это примерно 14 процентов от глобальной рабочей силы). Именно такое количество людей будет нуждаться в социальной и экономической защите и, возможно, в профессиональном переобучении. Кроме этой категории людей, которые будут высвобождены, и всем остальным занятым трудовой деятельностью необходимо будет адаптироваться и учиться, так как их профессии также будут развиваться вместе со все более способными машинами. Некоторые из этих адаптаций потребуют более высокого уровня

¹⁴⁵ Интернет-ресурс: <https://www.mckinsey.com/global-themes/future-of-organizations-and-work/what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> (Дата обращения: 16.06.2019 г.)

образования или больших временных затрат на деятельность, которая требует социальных и эмоциональных навыков, творчества, высокоуровневых познавательных способностей и других навыков, которые относительно сложно автоматизировать.

В то же время, многие исследователи данной проблемы отмечают, что автоматизация, напротив, породит новые рабочие места на рынке труда.

В этой связи право на профессиональную ориентацию и право на переобучение должны послужить гарантией по трудоустройству как для потенциально высвобождаемых работников, так и для людей, способных заполнить новые рабочие места. Поэтому представляется необходимым, что право на переобучение и право на профессиональную ориентацию должны быть отражены в законодательстве об инклюзивной занятости на всех уровнях: индивидуальном, корпоративном, региональном¹⁴⁶.

Как уже указывалось, технико-экономические социальные риски в сфере труда влекут снижение предусматриваемых социальных гарантий на рынке труда для его субъектов. За счёт применения новых технологий сначала единичными предпринимателями, а затем, в случае успеха, и крупными производствами, эти технологии проникают в жизнь и приводят к реорганизации экономики, к трансформации её отраслей. Само по себе наличие технологии, если её не внедряют предприниматели в бизнес-процессы, не является фактором риска, а внедрение их в экономические процессы может приводить к глобальным изменениям: как, например, деятельность компании Uber, которая повлияла на основы коллективной организации труда за счёт нового способа привлечения к труду и, тем самым обусловила необходимость пересмотра категорий занятости, что является отражением жизни общества в эпоху современного Шестого технико-экономического уклада.

¹⁴⁶ Котова С.И. Динамика рынка труда: профессиональная ориентация // Трудовое право в России и за рубежом», №2, 2017г. С.24-27

Козволюция технологий и экономической системы привела к этому новому, Шестому техно-экономическому укладу общества, с учётом особенностей которого необходимо выстраивать новые векторы развития права, о чём более детально мы будем говорить в §1 Главы III, где рассматриваем четыре аспекта новой концепции занятости.

Экономические риски

В статье 5 Закона о занятости населения в Российской Федерации закреплено, что государственной политикой в области содействия занятости населения является координация деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции.

Однако вся экономическая система была подвержена трансформации, которая продиктована построением глобального рынка, а потому иногда в литературе встречается точка зрения, согласно которой современная экономика характеризуется как *рентный капитализм*, где права собственности «торжествуют» над свободными рынками.

Такие изменения приводят к увеличению неравенства в обществе, когда доход растёт у монополистов-собственников. При этом доля трудового дохода населения в совокупном общественном доходе падает. Ранее это обозначали как следствие такого условного понятия, как супер-капитализм (или гиперкапитализм). Однако, в настоящее время этот процесс отличают некоторые особенности, в связи с чем некоторые учёные определяют его как *рентный капитализм*, в котором рента рассматривается не только как экономическая категория, но уже как категория, право на которую обусловлено внеэкономическими, социальными аспектами.

В этой связи становится актуальным вопрос о схеме перераспределения доходов населения, с учетом политики государств в сфере занятости.

Говоря о причинах возникновения рентного капитализма, можно отметить разные процессы. Так, некоторые исследователи отмечают, прежде

всего, окончание периода контроля за движением капитала в Бреттон-Вудсе в 1973 году, которое создало современную систему глобализации на свободном рынке. В связи с чем внутренняя политика некоторых стран англо-саксонской системы права, например, в тот период времени усилила влияние рынка на социальную жизнь. Стали появляться ограничения на деятельность профсоюзов, дерегулировании на рынках продуктов и труда и сокращение размера и роли государства.

Регулирование рынка труда в эпоху действия принципа “laissez-faire, laissez-passer” было обусловлено тем, что государство не вмешивалось в свободную деятельность граждан в сфере экономики, пока та в рыночной форме проникала во все формы общественной жизни. Претворяя в жизнь политику неолиберальных экономистов, пришедших на смену последователям кейнсианства, некоторые государства стали сокращать налоги и социальные расходы в целях стимуляции экономического роста.

Так, отмечается, что результатом «рейгономики», например, явилась дифференциация доходов населения при развитой инфраструктуре для жизнедеятельности транснациональных корпораций. При этом отмечается, что вопрос о должном учёте интересов рабочей силы оставался открытым. В совокупности это привело к изменению системы распределения доходов, «...тогда как раньше доля доходов, поступающих в капитал и на рабочую силу, была примерно стабильной, когда рабочие и корпорации разделяли выгоды от роста производительности, и когда доход от ренты был умеренным»¹⁴⁷. Ряд авторов считает, что устранение торговых барьеров в 1990-х годах усугубило ситуацию.

Именно поэтому некоторые зарубежные экономисты и социологи характеризуют тип современной экономики как *рентный капитализм*, где глобальная трансформация всей экономической системы продиктована построением глобального рынка.

¹⁴⁷ Стендинг Г. «Прекариат: новый опасный класс». – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.

В 1995 году было подписано Соглашение TRIPS (англ. Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights - Соглашение по торговым аспектам прав интеллектуальной собственности).

После введения Соглашения TRIPS в действие, в США к 2016 году было уволено примерно 3 млн человек. При этом было «сохранено» 20 трлн долларов.

Компании-гиганты стали поглощать другие, мелкие по сравнению с ними компании или сливаться с ними. Например, Google поглотила такую компанию как Motorola в США в 2012 году.¹⁴⁸ Результатом такой политики явилось сокращение доли труда в доходах с 1975 по 2013 гг. сократилась на 4% по всему миру (в 1975-м году - около 57%, в 2013-м - около 52%).

Таким образом можно прийти к выводу, что в некоторых отраслях рынков формируется огромный капитал, но доля «труда» сокращается, а значит, под сомнением реализация права на достойный уровень жизни. Взаимодействие между трудом и капиталом уменьшается. В результате становится актуальным вопрос о необходимых способах правовой защиты людей в условиях рентного капитализма населения и сокращении неравенства в доходах средствами трудового права и права социального обеспечения.

Как известно, *совокупный общественный доход* – это результат общественного производства, который состоит из заработной платы (как платежей за труд) и процентов (как доход от капитала).¹⁴⁹ При *рыночной экономике* существенная доля доходов приходится именно на доход от *капитала* (дивиденды с акционерного капитала, купонные выплаты по облигациям, рентный доход и т.д.), в противовес *доходу от труда* (зарплаты). При *рентном капитализме*, соответственно, эта доля еще более сужается в сторону доходов от ренты. Но ренты особого, современного типа.

Как экономическая категория рента (от латинского «*reddita*» «возвращённая») – это один из видов дохода, который является постоянным и

¹⁴⁸ <https://googleblog.blogspot.ru/2012>

¹⁴⁹ Подробнее см.: Блауг М. «Экономическая мысль в ретроспективе», Пер. с англ., 4-е изд. – М.: «Дело Лтд», 1994. – С.77

регулярным, и получается в ходе пользования каким-либо активом: имуществом, землёй или капиталом.

Однако, некоторые авторы отмечают, что в последние десятилетия «...речь идет о ренте, которая перестает быть исключительно узким и специфическим экономическим понятием, охватывая разнообразные экономические и внеэкономические ресурсы, а также определяя экономические и внеэкономические условия ее получения гражданами и социальными группами, будучи связана с обладанием последним не только экономическим, но и политическим, культурными и символическими видами капитала».¹⁵⁰

По наблюдениям специалистов, «главный признак ренты заключается в том, что часть платы за использование некоего актива достается индивиду независимо от его усилий и прошлых действий: он получает право на данный доход просто благодаря своему месту в социальной структуре».¹⁵¹ А структура эта обусловлена возможностями индивида на рынке, т.е. возможностью обладать благами и получать доходы в условиях рынка товаров, услуг и труда (для М. Вебера определяющий аспект классовой ситуации — рынок, в том числе такой его сегмент, как рынок труда).

Таким образом, исходя из особенностей, на которые указывают отмеченные выше авторы, можно заключить, что при таком типе экономической системы возможность получения доли в растущем доходе обусловлена трансформацией экономической системы в условиях построения глобального рынка, приводящей к изменениям в социальной структуре общества, которая, при этом, определяется положением человека на рынке труда.

Деньги же, как экономический капитал, могут быть институционализированы в форму прав собственности.

¹⁵⁰ Бурдые П. Формы капитала, 2005 г. Экономическая социология Том 3, №5, 2002, Режим доступа: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc_t3_n5.pdf

Интернет-источник: <https://docviewer.yandex.ru/view> Дата обращения [18.09.2018]

¹⁵¹ Sorensen 1996: 1334. Цитата по Л.Г. Фишман, Д.А. Давыдов «От капитализма к рентному обществу?», Интернет-источник: <https://elibrary.ru/> (Дата обращения: 22.08.2019г.)

Именно это произошло в 1995 году, когда было подписано Соглашение TRIPS (англ. Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights - Соглашение по торговым аспектам прав интеллектуальной собственности). Высказываются мнения, что после этого ежегодное количество поданных на регистрацию патентов утроилось, что принесло триллионы долларов в виде дохода от монополий в течение последующих 20 с лишним лет. Доход от такого вида ренты (то есть, от патентов) может составлять около 20% мирового ВВП, по мнению экономистов.

Увеличение концентрации рынка в ведущих секторах мировой экономики и растущих рыночных способностях доминирующих корпораций создает новую форму глобального рентного капитализма в ущерб общему сбалансированному и инклюзивному росту.¹⁵²

По наблюдению Дж. М. Кейнса, рента, полученная от собственности на капитал, является результатом искусственного дефицита, налагаемого «правилами игры» (то есть права собственности, положения, институциональные механизмы и властные отношения между заинтересованными сторонами), которые определяют, кто генерирует доход от привилегированного доступа к конкретным активам и контролирует их, и кому придется зарабатывать на жизнь посредством традиционной предпринимательской деятельности или же путём предоставления рабочей силы в найм. (Кейнс, 1936г.)

Именно по этой причине Кейнс охарактеризовал современного «финансового рантье» как «бесцельного инвестора», который «предположительно может получить проценты, потому что капитала недостаточно так же, как владелец земли может получить ренту, потому что земли мало.¹⁵³

¹⁵² Глобальный Отчёт ООН о торговле и развитии 2017 («Trade and Development Report 2017») Интернет-источник: <https://unctad.org/en/pages/PublicationWebflyer.aspx?publicationid=1852>
Дата обращения [17.05.18]

¹⁵³ Там же

Социально-трудовые риски в сфере наёмного труда

Как отмечалось выше, социально-трудовые риски – это вероятностные события в сфере труда и занятости. Применительно к сфере наёмного труда, социально-трудовые риски можно разделить на риски для работодателей и риски для работников.

В науке трудового права выделяется *работодательский риск* - основанная на риске обязанность работодателя выплатить работнику компенсацию за задержку в выплате заработной платы и иных выплат.¹⁵⁴ Однако, автор данной идеи выносит этот вид риска за пределы социального. Эту позицию мы не разделяем, ссылаясь на мнение Е.А. Истоминой и М.Ю. Фёдоровой, которые отмечают, что риски не могут быть независимы от общества, в котором они возникают и контролируются, а исследование рисков и управление ими невозможно вне социологического знания, изучающего само общество.¹⁵⁵

Кроме того, выделяется «нормальный хозяйственный риск», при котором исключается материальная ответственность работника. Этому риску придаётся юридическая значимость, то есть, законодатель обозначил в его в ст.239 ТК РФ, и под ним имеются ввиду 1)действия, соответствующие современным знаниям и опыту, 2)ситуации, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе; 3)ситуации, когда приняты меры для предотвращения ущерба; 4)действия, когда объектом риска выступают материальные ценности, но не жизнь и здоровье.¹⁵⁶

Что касается *рисков работников*, то стоит отметить, что из всего множества подобных рисков, законодатель, прежде всего, закрепил определение понятия в ТК РФ особый вид - «профессиональный риск». Он связан с таким институтом в трудовом праве, как охрана труда, и мы уже

¹⁵⁴ А.Ю. Поварёнков. Риск в трудовом праве и праве социального обеспечения: Автореферат диссертации кандидата юридических наук. - Ярославль, 2010

¹⁵⁵ Е.А. Истомина, М.Ю. Фёдорова Правовой механизм управления социальными рисками: монография – Екатеринбург: Изд-во УИУ РАНХиГС, 2018-с.13

¹⁵⁶ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. – 3-е изд., пересм. – М.: ИНФА-М, 2015.-с.517

упоминали о том, что придание юридической значимости этому виду риска должно служить подчёркивает важности регулирования вопроса о гарантиях на рынке для прекариата (особенно – тех его разновидностей, которые могут быть включены в категорию дистанционных работников с соответствующей степенью мобильности).

Несомненным преимуществом трудового законодательства РФ в условиях распространения прекаризации является наличие гл.12 ТК РФ, в которой регламентируется порядок изменения определённых сторонами условий трудового договора. Такое изменение условий возможно только по соглашению сторон. Исключением являются случаи, когда законодатель допускает перевод (постоянное или временное изменение трудовой функции) работника на срок до одного месяца работодателем на другую работу в ряде случаев, которые по своей природе, на наш взгляд, относятся к видам рисков работника. К таким случаям, закреплённым в ст.72.2 ТК РФ, относятся:

-катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии -в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), и других случаях.

И важно, что при таких переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе – эта защитная мера в условия такого наступления такого риска.

Кроме того, во время экономического кризиса работодатели часто используют на практике предусмотренный в ст.74 ТК РФ режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев. Он применяется ввиду организационных или технологических изменений условий труда (под которой понимается изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, а также другие причины) для сохранения всех работников в штате и предупреждения массовых увольнений и сохранения рабочих мест.

Наличие такой нормы можно трактовать как проявление государственной политики в области содействия занятости населения, направленную на защиту национального рынка труда, на создание благоприятных условий в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости, на предупреждение длительной и сокращение массовой безработицы. (ст.12 Закона о занятости) Но, при всех достоинствах указанной статьи, полагаем, что ее по большей части можно принимать за правовое «приспособление» в заданных макроэкономических условиях распространения прекаризации, нежели за превентивную меру по сохранению занятости и защите от безработицы, поскольку такая ситуация также являет собой риски для работника.

Меры по оптимизации численности штата на практике в разных странах часто приводят к сокращениям численности или штата организации, индивидуального предпринимателя, что позволяет сократить расходы на фонд заработной платы и расходы на подбор кандидатов и наём на работу. А вместе с тем - расходы на социальный пакет и льготы для работников; расходы на производственное обучение (подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников; расходы на обеспечение техники безопасности; стоимость содержания рабочих мест, включая стоимость спецодежды, освещения, отопления, уборки рабочих мест и т.д.; прочие виды расходов на персонал, специфические для каждого предприятия. Всё это в самом общем виде и есть риск для работников и потенциальных работников.

Можно сделать вывод о том, что доля труда в общем доходе сокращается – возникает процесс прекаризации в сфере социально-экономических отношений, которая ведет к прекаризации рынка труда. Взаимодействие между трудом и капиталом уменьшается вследствие гибких механизмов правового регулирования рынка труда и распространения информационно-коммуникационных технологий, которые приводят к прекаризации.

Прекаризация рынка труда приводит к формированию в социальной структуре общества прекариата – совокупность групп людей с незащищенной трудовой занятостью и негарантированным заработком.

В результате становится актуальным вопрос о необходимой правовой защите социальных групп в условиях рентного капитализма, роботизации, внедрения когнитивных технологий, автоматизации труда и применения информационно-коммуникационных технологий в сфере средствами трудового права и права социального обеспечения, а также законодательства о занятости. Положения о защите в виде предоставления прав и гарантий незащищённым социальным группам на рынке труда может быть ядром новой концепции, направленной на формирование эффективной трудовой занятости как важнейшего условия реализации принципа защиты от безработицы, предусмотренной в ст.37 Конституции РФ, в реализации гарантий на рынке труда, а кроме того, формирования экономического развития и благосостояния людей.

Технико-экономические уклады характеризуются наличием соответствующих технико-экономических социальных рисков. Социальное право формирует новые правовые доктрины и правовые концепции в соответствии с вызовами современности и приводя динамику развития общественных отношений в баланс. Для этого право рассматривает и учитывает историю и теорию экономического учения и современные достижения развития высоких технологий с помощью социального подхода в праве.

Перечень социально-экономических прав в Конституции 1977 года открывался правом на труд: закреплялось получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, — включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей.

Возможно, этот подход будет актуален и в условиях современной коллективной организации труда, которая характеризуется смешанным типом, поскольку экономический рост, осуществляемый с помощью рабочей силы, должен этой же рабочей силе приносить свои правовые гарантии.

ГЛАВА III. СОВРЕМЕННАЯ КОНЦЕПЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

§1. Социальный, правовой, экономический и технико-экономические аспекты при формировании теоретической модели концепции занятости

Правовая доктрина, принципы, концепция. В настоящее время возникает объективная необходимость разработки теоретической концепции занятости. Основное значение в этой концепции занятости должно быть отведено развитию основополагающих принципов международного и национального трудового права, направленных на защиту права на труд, и возможность реализации гарантий для субъектов на рынке труда.

Социально-правовая концепция трудовой занятости – это представленная в систематическом виде совокупность доктринальных и нормативных предписаний, базирующихся на основополагающих принципах и, в тоже время, отражающих основную идею развития регулирования круга общественных отношений, входящих в сферу её предмета, актуальную для данного исторического этапа, и определяющая цели, задачи и способы правового регулирования этих отношений.

Общеизвестно, что принципы трудового права – это руководящие идеи, исходные начала в регулировании общественных отношений, входящих в предмет отрасли. Они находят отражение и закрепление как в международных правовых нормах, так и в российском законодательстве, в доктринальном толковании специалистов.

Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблей ООН 10.12.1948 года, среди основных неотъемлемых и неотчуждаемых трудовых прав человека выделяет право на защиту от безработицы.

Право на труд и право на защиту от безработицы относится к числу прав второго поколения, то есть к числу социально-экономических прав человека.

В отличие от прав человека первого поколения, носящих характер так называемых негативных свобод и предполагающих невмешательство государства в сферу личной свободы, права второго поколения требуют активной деятельности государства, которое создаёт необходимые предпосылки и условия для их реализации, включая организационно-правовые и экономические условия.¹⁵⁷

На государственном уровне регулирование реализации этой категории прав в нашей стране происходило в разные исторические этапы по-разному. Так, О.Е.Кутафин отмечал, что «...Социально-экономические права были нашим достижением. Но мы легко отказались от них. ... Восстановление в полном объёме социально-экономических прав граждан должно быть одной из главных задач государства.»¹⁵⁸

На этом пути государство пользуется арсеналом правовых средств, гарантирующих реализацию прав и свобод. Эти правовые средства предопределены общеправовыми принципами, которые влияют и на трудовое право.

Представители науки трудового права Б.К. Бегичев и А.Д. Зайкин, используя разработанное Н.Г. Александровым соотношение межотраслевых (общих) и отраслевых принципов, раскрыли это соотношение применительно к труду рабочих и служащих и обратили внимание на то, что правовые принципы трудового права не только дополняют и конкретизируют основные (межотраслевые) принципы, но и передают специфику трудового права, уточняют гарантии и охрану трудовых прав.¹⁵⁹

Под принципами трудового права следует понимать закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие идеи (начала), выражающие сущность норм трудового права и главные

¹⁵⁷ Право социального обеспечения: учебник и практикум для академического бакалавриата/ под ред. М.В. Филипповой. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – Серия: Бакалавр. Академический курс. - С.19

¹⁵⁸ О.Е. Кутафин «Современное состояние и перспективы развития науки конституционного права Российской Федерации// Государство и право на рубеже веков (материалы Всероссийской конференции). Конституционное и административное право. М.: Изд-во ИГиП РАН, 2000.- С.3-6

¹⁵⁹ И.К.Дмитриева Принципы российского трудового права:Монография. – М.: РПА МЮ РФ, Издательство ООО «Цифровичок», 2004. – С.33

направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда.¹⁶⁰

Так, В.Л. Гейхман и И.К. Дмитриева под основными принципами трудового права понимают основные начала и положения, определяющие его единство, существенные черты его содержания и общую направленность развития данной системы правовых норм (отрасли трудового права).¹⁶¹ Тогда как доктринальные предписания являются результатом выработки знания, пронизывающего правовую доктрину.

О.А. Шевченко считает, что правовая доктрина – это концепция, совокупность теорий, принципов, заложенных в основу механизма регулирования общественных отношений, получившая официальное признание в нормативных правовых актах, договорных и обычных нормах, позволяющая определить перспективные направления законодательного развития.¹⁶²

При этом она отмечает, что правовая доктрина является первостепенной по отношению к принципам права, являясь основой для их выработки.

Мы полагаем, что концепция правового регулирования – это система мер, направленная на реализацию гарантий, предоставляющих возможность претворять в жизнь руководящие идеи, заложенные в принципах права.

Отличие же концепции от правовой доктрины, на наш взгляд, заключается в том, что концепция имеет более узконаправленный характер конкретных предложений по урегулированию актуальных вопросов, обусловленных современными социальными, экономическими и правовыми факторами (в которые входят социальные риски), с учетом правовых

¹⁶⁰ Трудовое право, Учебник под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект 2009 – С.25

¹⁶¹ Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. – М.: РПА МЮ РФ, 2002. – С.40

¹⁶² См. подробнее: Шевченко О.А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России: Дисс-я доктора юридических наук, - Москва, 2015.

принципов, актуальной формы общественной организации труда и вида социального государства, в котором концепция реализуется.

В этой связи особую значимость в условиях современности имеет вывод А.М. Куренного относительно того, что «предметом трудового права в условиях высокомеханизированного и автоматизированного производства (что особенно актуально в современный период), является не столько применение индивидуального труда, сколько (подчеркнуто нами - А.К.) общественная организация труда».¹⁶³ Автор отмечает, что внутри определённой кооперации труда участниками трудовых отношений являются не только субъект трудового правоотношения, но и совокупная рабочая сила.¹⁶⁴

Этот вывод имеет определяющее значение при понимании сущности причин, повлиявших на появление некоторых современных видов нестандартных трудовых отношений и появления прекариата на рынке труда.

Н.Г. Александров, определяя понятие общественной организации труда, отмечают, что всякому историческому типу собственности на средства производства соответствует свой адекватный ему тип общественно-трудовых отношений, выражающий характер общественного труда при данном социальном строе.¹⁶⁵

Общественно-трудовые отношения любой общественно-экономической формации непосредственно выражают специфические для производственных отношений данного исторического типа круг явлений, образующих общественную (или социальную) организацию труда:

а) формы привлечения к труду и распределения труда (трудовых функций) между людьми в современном труде на предприятиях, в учреждениях, организациях;

¹⁶³ А.М. Куренной Право рабочих и служащих на участие в управлении производством и его гарантии: Дисс-я на соиск. уч. ст. канд. наук, 1- М., 9787. - С.53

¹⁶⁴ Там же

¹⁶⁵ Советское трудовое право, под ред. Н.Г. Александрова, учебник. М., «Юрид. лит.», 1972, С.7

б) методы обеспечения трудовой дисциплины и управления процессами совместного труда;

в) характер регулирования продолжительности труда и иных условий жизнедеятельности трудящегося во время труда (пространство, воздух, свет, состояние гигиены и безопасности труда);

г) характер и форму участия трудящегося в распределении продуктов труда.¹⁶⁶

Современные исследователи также отмечают, что под общественной организацией труда понимается совокупность форм и методов привлечения людей к труду, разделения и кооперации труда, воспроизводства рабочей силы и распределения результатов труда, характерных для той или иной общественно-экономической формации.¹⁶⁷

Это особенно важно ввиду распространения последствий современных социальных рисков в виде автоматизации труда и рентного капитализма. На форму общественной организации труда влияют и экономические факторы.

В зависимости от итогов сочетания указанных элементов, выделяют такие виды общественной организации труда, как: первобытнообщинный, рабовладельческий, феодальный, капиталистический, социалистический, полиформический.

Последний, полиформический тип, придёт на смену исторически ему предшествующим типам. Он будет характеризоваться сочетанием различных форм собственности и сочетанием различных видов распределения общественного продукта: в соответствии со вложенным капиталом (прибыль, рента и т.д.) и со стоимостью рабочей силы (заработной платы) – как при капиталистической организации труда, а также в соответствии с количеством и качеством и результатами труда – как при социалистической организации труда.

¹⁶⁶ Там же

¹⁶⁷ Чекмарёв О.П. Экономика труда, 2012, Интернет-ресурс [<https://motivtrud.ru/PCost/umk/umket/ETr2.pdf>] (Дата обращения 11.03.2019 г.)

Кроме того, в зависимости от технических возможностей современного общества и экономической целесообразности, этот тип может характеризоваться использованием всех форм разделения труда (которые характеризуют способ организации процесса профессиональной деятельности: по виду- умственный/физический, по отраслевому разделению, по квалификационному разделению, по функциональному разделению, по технологическому процессу и т.д.) и форм кооперации труда (внутри общества в целом, внутри отрасли, внутри предприятия).

Основной вопрос, который возникает при рассмотрении этой формы организации труда, заключается в том, соответствует ли теория «регулируемого рынка» такой форме общественной организации труда?

И можно ли предположить, что если зарождается новая форма общественной организации труда, то правовая доктрина и последующая концепция защиты прекариата на рынке труда должны формироваться с учетом её особенностей?

Если ответы на этот вопрос положительные, то на первом этапе необходимо определить векторы развития социально-экономического отношений, предусматривающие права различных социальных групп в сфере занятости и гарантии их реализации.

На втором этапе необходимо предусмотреть гарантии реализации этих прав, предусмотренные нормами социального права (трудового права и права социального обеспечения) и коррелирующие соответствующей экономической модели.

Как отмечает А.М. Куренной, роль и значение общих гарантий определяется тем, что они представляют собой совокупность общественно-экономических, политических и идеологических факторов, создающих максимум возможных на данном этапе развития общества и государства условий и предпосылок для реальной возможности осуществления прав и

свобод граждан.¹⁶⁸

При этом «юридическими гарантиями являются, в первую очередь, нормы права, закрепляющие пределы права и порядок его охраны и защиты».¹⁶⁹

Например, в отношении гарантий трудовой занятости некоторых категорий преподавателей высших учебных заведений в последнем параграфе данной главы будет предложено включить в массив правового регулирования труда нормы, закрепляющие в определённых случаях право на бессрочную трудовую занятость.

Отправной точкой рассматриваемых ниже положений является то, что, согласно статье 4 Конституции Российской Федерации, Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Следует учитывать, что социальные государства отличаются по объёму социальной функции, реализуемыми ими.

Так, относительно видов социального государства необходимо принимать во внимание типологию Ф. Лейбфрида¹⁷⁰, в основе которой лежит объем содействия социальной функции и степень её институционализированности. Согласно этой типологии, выделяются следующие виды социальных государств:

1) Англосаксонский (остаточный). Характеризуется, прежде всего, правом на перераспределение общественного дохода. К этому типу относятся США, Австралия, Новая Зеландия, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии.

¹⁶⁸ А.М. Куренной Право рабочих и служащих на участие в управлении производством и его гарантии: Дисс-я на соиск. уч. ст. канд. наук, М. 1978. --С.130

¹⁶⁹ А.М. Куренной. Указ. работа. - С.133

¹⁷⁰ Основы социального государства и гражданского общества : учебное пособие / сост.: С. А. Бабуркин, В. П. Басков, А. В. Гаврилов, О. В. Епархина, В. И. Пейтнев, С. Л. Таланов. – Ярославль : РИО ЯГПУ, 2015. – С.27 Интернет-источник: <http://cito-web.yspu.org/rio/2015/2015-1-62.pdf> (Дата обращения: 12.09.2019г.)

2) Институциональный (Бисмарка). Регламентирует и обеспечивает право на социальное обеспечение, особенно активно осуществляет социальное обеспечение для субъектов в молодом и пожилом возрастах. К нему относятся Россия, Германия, Австрия.

3) Скандинавский (современный). Характеризуется активным действием социальной функции и регламентированным правом на работу для каждого. К этому типу относятся Швеция, Норвегия, Германия, Дания. Современным автор назвал его с учетом гендерной категории.

4) Латинский пограничный (рудиментарный). Определяется регламентированным, но не обеспеченными в полном объеме правовыми средствами правом на работу и при низкой степени институционализированности социальной функции. К этому типу относятся такие государства, как Испания, Португалия, Греция, Италия, Франция.¹⁷¹

Являясь базовой разработкой, эта типология представляет особую значимость для разработки научно-практической модели правового регулирования занятости средствами социального права: трудового права и права социального обеспечения.

Например, предлагая на рассмотрение научно-практическую модель перераспределения доходов - безусловного основного дохода, мы видим, что истоки идеи о нём находятся в трудах британских учёных.

Так, Дж. М. Кейнс, провёл анализ, основанный на сопоставлении сбережений индивида и инвестиций, создал современную модель макроэкономики на основе рыночного механизма, а главным идеологом и лоббистом безусловного основного дохода в условиях современного капитализма является Г. Стендинг.

Справедливости ради стоит сказать, что другим предшественником, который начинал с К. Маркса, Р. Люксембург и В. Туган-Барановского, чтобы прийти в итоге ко многим выводам кейнсианского характера, был М.

¹⁷¹ Чупрова Е.В. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие // М.: Проспект, 2018. – С.7

Калецкий.¹⁷² Учёные отмечают, что творчество М. Калецкого, как по своему теоретическому содержанию, так и широте проблем, далеко выходит за рамки традиционного кейнсианства.¹⁷³

На сегодняшний день стоит вопрос о заимствовании идеи безусловного основного дохода из англо-саксонской системы права и имплементации его в российскую концепцию занятости: может ли это благоприятно повлиять на весь массив социально-экономических отношений, учитывая, что он коррелирует самой идее рыночного механизма, основанного на взаимодействии процентной ставки, занятости и дохода населения? Именно на это указывают посткейнсианцы - последователи учений Дж. М. Кейнса и даже М. Калецкого (Дж. Робинсон, Калдор, Сраффа, Крегель, Мински и другие).

Четыре аспекта, влияющих на содержание новой концепции занятости. В число этих аспектов входят: социальный подход в праве, правовая глобализация, экономическая природа категории занятости, обусловленность современных социальных рисков в сфере занятости актуальным технологическим укладом. Это важнейшие факторы, от значимости и взаимодействия которых необходимо отталкиваться при формировании правовой архитектуры новой теоретической концепции занятости.

1. Социальный подход в трудовом праве. Социально-экономические изменения последних лет и вытекающая из них гибкость регулирования рынка труда приводят к образованию нового класса –прекариата. Отмечается, что в мире складывается новая форма капитализма, более жесткая в своих целях, но более гибкая в средствах¹⁷⁴.

Как наемные работники, так и не входящие в сферу наёмного труда субъекты рынка труда, предлагающие свой труд, находятся в рискованном

¹⁷² Блауг М. «Экономическая мысль в ретроспективе». Пер. с англ., 4-е изд. – М.: «Дело Лтд», 1994., С.645

¹⁷³ С.С. Дзарасов «Михаил Калецкий: жизненный путь и научный вклад. К 100-летию со дня рождения» Экономическая наука современной России. 1999г., №2. С.118

¹⁷⁴См подробнее: Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.

положении относительно своего будущего, связанного с понижением социальных и правовых гарантий

Профессор *П. И. Новгородцев* связывал трансформацию идеи свободы под влияние идеи равенства как становление новой стадии в развитии правового государства, то есть движение от права на призрение (то есть приютить, пристроить, дать приют и пропитание) к праву на известный социальный минимум достойного человека существования.¹⁷⁵

Стоит отметить, что социология права видит право в реальности, исследует социальные причины и факторы, обуславливающие появление норм и влияющие на их практическое применение.¹⁷⁶ На социологическом подходе основывается и теория эффективности норм трудового права.¹⁷⁷

Этот же подход используется и в трудах выдающихся экономистов. Например, *М. Калецкий*, в отличие от теоретиков классического и неклассического направлений, не придерживается концепций трёх факторов производства и предельной производительности труда и капитала, а считает *труд* единственным источником создания материальных и духовных благ.

Создателем современной макроэкономики считается *Дж. М. Кейнс*, который исследовал взаимосвязь спроса, предложения, дохода и занятости и опубликовал в 1936 году исследование на этот счёт.

Однако тремя годами ранее, в 1933 году, *М. Калецкий* предвосхитил его исследование в своей работе «Очерк теории бизнес-цикла», где рассмотрел эти же категории и, кроме того, спрогнозировал риски, которые несёт в себе функционирующий по законам этих категорий капитализм, и, не надеясь на «невидимую руку рынка», которая бы выступала механизмом саморегуляции рыночной системы, изучал и разрабатывал систему распределения дохода между населением.

Кроме того, *М. Калецкий* пользовался классовым подходом при анализе социально-экономических проблем: производство и распределение он

¹⁷⁵ См.: Лушникова М. В., Лушников, А. М. Курс права социального обеспечения. – М., 2009. – С. 331.

¹⁷⁶ А. М. Лушников, М. В. Лушникова «Курс трудового права», Том 1, М., 2009, «Статут» - С. 65

¹⁷⁷ Там же. - С. 82

анализирует не в аспекте индивидуальных предпочтений, а в социально-классовом разрезе.¹⁷⁸

Он разработал модель экономического развития, главным достоинством которого было то, что темпы экономического роста увязывались с главной задачей – повышением уровня жизни населения путём *сочетания его полной занятости* с наиболее эффективным вариантом использования доли инвестиций в национальном доходе.

Поэтому социологическое осмысление трудового права необычайно важно. Помогая определить причины возникновения современных тенденций, которые имеют место на современных рынках труда (новые формы занятости, нетипичные трудовые отношения и т.д.), оно, тем самым, позволит определить и векторы развития современного трудового права.

2. Идеи правовой глобализации. Идеи позитивизма послужили одним из теоретических оснований для создания таких глобальных руководящих органов, как ООН и его учреждение – Международная организация труда. Положение позитивистов об универсальности правовой мысли закрепляется в Декларации МОТ от 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Основоположником идеи правовой глобализации является немецкий философ И.Кант, который сформулировал мысль о «космополитическом порядке», т.е. о таком мировом порядке, где господствовало бы общее для всех народов право. Эта идея нашла свое отражение в нормотворчестве МОТ – в форме конвенций и рекомендаций. Юридические особенности принимаемых в МОТ международных Конвенций о труде определяются тем, что такие конвенции представляют собой многосторонние международные договоры, подлежащие ратификации странами – членами МОТ и последующему исполнению в законодательстве и практике этих стран.¹⁷⁹

¹⁷⁸ С.С. Дзарасов «Михаил Калецкий: жизненный путь и научный вклад. К 100-летию со дня рождения» Экономическая наука современной России №2 1999г., С.119

Источник: <https://cyberleninka.ru/article/v/mihail-kaletskiy-zhiznennyy-put-i-nauchnyy-vklad-k-100-letiyu-so-dnya-rozhdeniya> (Дата обращения: 16.04.2019)

¹⁷⁹ Аметистов Э.М. Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде М., 1982. С.45

Автоматизация труда и гибкость правового регулирования в сфере труда рассматриваются нами как социальные риски в условиях современности. Можно утверждать, что способы защиты прав социально незащищенных групп должны определяться новой глобальной концепцией социально-экономического развития, отталкивающейся от технологических достижений общества и нового подхода в системе права. Подход этот опирается на посткейнсианскую теорию занятости и полностью реализуем средствами трудового права и права социального обеспечения, как государственных правовых систем, так и международной правовой системы.

Исторический доклад Глобальной комиссии МОТ по вопросам будущего сферы труда от 22.01.2019 года обозначил основные вопросы и направления их разрешения для правительств стран-участников МОТ с целью принятия странами комплекса соответствующих мер, направленных на их разрешение.¹⁸⁰

Эти вопросы отражают актуальные проблемы в сфере труда и направлены на предоставление «всеобщей гарантии трудовой гарантии» на рынке труда, всеобщего права на непрерывное обучение, на регулирование технического прогресса в интересах обеспечения достойного труда, на гарантированную всеобщую социальную защиту от рождения до старости и на реализацию комплекса мер, связанных с инвестициями как в институты рынка труда, так и в экономику в целом.

В докладе отмечается, что «в условиях, когда меняются формы организации труда, необходимо находить новые способы, обеспечивающие адекватную защиту всех работников, независимо от того, заняты ли они на условиях полного рабочего дня, выполняют микрозадания в режиме онлайн, участвуют в надомном производстве для глобальных систем поставок или работают по временным договорам»¹⁸¹.

¹⁸⁰ Доклад Глобальной комиссии МОТ по вопросам будущего сферы труда «Работать ради лучшего будущего» от 22 января 2019 года. Интернет источник: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf. (Дата обращения: 16.05.2019г.)

¹⁸¹ Там же

Центральным элементом охраны труда (т.е. достойных условий труда) остаётся трудовое отношение, как отмечается в докладе, и с этой целью в нём обозначается необходимость уточнить сферы ответственности, а также адаптировать законодательство и нормативно-правовые акты национальных правовых систем, чтобы обеспечить эффективную защиту работников, выполняющих работу в условиях индивидуального трудового правоотношения.

3. Экономическая обусловленность категории занятости при моделировании социально-правовой концепции занятости. Очевидно, при постановке вопроса о защите прекариата на рынке труда необходимо опираться на новую модель экономико-правовой категории занятости, обеспеченную правовыми способами.

Д.М. Кейнс в своей центральной работе «Общая теория занятости, процента и денег», не случайно выдвигает категорию занятости на первый план при решении вопроса выравнивания глобальной экономической ситуации.

В противовес идеям представителей классической экономической теории, которые в качестве основных приводят категории цен и денег, Кейнс ставит в центр макроэкономической теории доход и занятость. Согласно его видениям, доход зависит от уровня занятости. Эта теория актуальна и в настоящий момент, поскольку именно по этой модели Кейнса функционирует современный рынок (и отдельный его сегмент – рынок труда) в России.

Поэтому для разработки социально-правовой концепции важно понимать место этой категории во всей системе социально-экономических отношений.

Как мы знаем, совокупный общественный доход складывается из дохода от труда (трудовой занятости) и дохода от капитала. На уровень же трудовой занятости влияет спрос (от спроса, прежде всего, зависит количество труда, которое необходимо «нанять»).

При этом, эффективный спрос, согласно Кейнсу – это расходы общества на потребление в сумме с расходами на инвестиции. Однако, в условиях экономических последствий, когда гарантии минимального уровня заработных плат становятся всё меньше, потребительские способности населения понижаются. Именно поэтому теория Кейнса, заслуживает внимания с целью обоснования значимости легального закрепления права на занятость.

В современных реалиях, на данном уровне социально-экономического развития общества эта теория трансформируется и видоизменяется в трудах последователей Кейнса. К их числу относятся: новые кейнсианцы, некейнсианцы и посткейнсианцы. Последователи *посткейнсианства* опираются на социально-экономическую модель, содержание которой направленно на снижение неравенства путем построения и сочетания, прежде всего, двух основных элементов:

- 1) *гарантий трудовой занятости;*
- 2) *системы перераспределения общественного дохода.*

К теоретическим разработкам Кейнса в области экономики в контексте новой концепции трудовой занятости необходимо и актуально добавить достижения правоведов.

Декларация прав человека ООН 1948 года одним из важнейших признает право людей на объединение, обеспечивающее представительство различных их интересов. Это право закреплено в Конституциях многих государств.

В этой связи представляется целесообразным добавить третий элемент концепции занятости – право на вступление в отраслевые профсоюзы (возможно, цифровые), основанное на производственных интересах, с учетом смены формы общественной организации труда.

4. Современный технологический уклад общества как фактор, обусловивший технико-экономические социальные риски. Исследователи, работающие в школе эволюционной экономики, в частности

те, кто придерживается концепции технико-экономических парадигм, считают, что продолжающаяся цифровизация экономики является поворотным моментом между периодом установки и периодом развертывания новой парадигмы, основанной на информационно-коммуникационных технологиях.

Н. Кондратьев впервые выдвинул гипотезу о коротких и длинных циклах капиталистического производства. Существование таких циклов обусловлено необходимостью обновления постоянного (основного) капитала, в связи с чем появляются новые технологии, а во след за ними – новые отрасли.

Й. Шумпетер, развивая учение Н. Кондратьева, полагал, что основными движущими силами экономического роста и динамики всей мировой экономики являются достижения научно-технического прогресса: изобретения и инновации. В соответствии с этим каждый цикл делится на две части: 1) создание/внедрение новых технологий; 2) распространение технологий.

К. Перез, продолжая изучать сферу производства и экономических отношений, влияние технологий на неё и порождаемых доходов, отмечая, что научно-техническому прогрессу свойственны сильная взаимосвязь и взаимозависимость участвующих систем в их технологиях и рынках, а также способность глубоко трансформировать остальную экономику (и в конечном итоге общество). Она делает вывод, что новые отрасли расширяются, чтобы стать двигателями роста в течение длительного периода.

Эта способность трансформировать другие отрасли и деятельность связана с влиянием связанной с ней технико-экономической парадигмы, которая ведет к огромной реорганизации и повсеместному росту производительности в экономике с эффективным использованием новых технологий (как в новых отраслях, так и за их пределами).¹⁸²

¹⁸² Perez K. Technological revolutions and techno-economic paradigms, 2009, Интернет-источник: <http://technologygovernance.eu/files/main//2009070708552121.pdf> (Дата обращения: 21.07.2018 г.)

Новая технико-экономическая парадигма представляет собой набор наиболее успешных методов и технологий, организационных структур, ресурсов, бизнес-моделей и стратегий, что влияет на экономику и в конечном итоге также изменяет социально-институциональные структуры и институты (а также отрасли права – прим. С.К.)¹⁸³.

С. Глазьев, развивая основы, заложенные предшественниками, установил, что в связи с научно-техническим прогрессом происходит переход от более низких укладов производства и жизни общества к более высоким и предложил понятие «технологического уклада», определяя его как “группы совокупностей технологически сопряжённых производств, выделяемых в структуре экономики, связанные друг с другом однотипными технологическими цепочками и образующие воспроизводящиеся целостности»¹⁸⁴.

Автор отмечает, что технологический уклад характеризуется близким уровнем составляющих его производств, использующих соответствующей квалификации рабочую силу и опирающихся на общий научно-технический потенциал.¹⁸⁵ Кроме того, выделяется тот факт, что происходят изменения социальным и институциональным системам, а также в системах управления производством, которые приводят профессиональные навыки граждан в соответствие с новыми условиями.¹⁸⁶

Мы полагаем, что последнее подразумевает под собой наличие технико-экономических рисков, которые, распространяясь на сферу трудовых отношений на современном этапе и трансформируясь в социально-трудовые риски, могут влечь за собой снижение трудовых гарантий, порождая прекаризацию и меняя правовое положение субъектов рынка труда, в связи с чем выше обосновывалась необходимость превентивного законодательства в сфере труда и занятости.

¹⁸³ Там же, Perez K.

¹⁸⁴ Глазьев С. Рывок в будущее. Россия в новых технологическом и мирохозяйственном укладах. («Коллекция Изборского клуба»). – М.: Книжный мир, 2018. - с.38

¹⁸⁵ Там же, Глазьев, с.39

¹⁸⁶ Там же, Глазьев, с.52

Рассмотрение «архитектуры» цифровых трудовых платформ Международной организацией труда с точки зрения выбора оптимальной бизнес-модели и системы мониторинга и вознаграждения работников приводит к пониманию необходимости рассмотрения юридической природы отношений субъектов рынка труда, занятых с помощью платформ, для установления справедливых условий их труда.

Современный общественно-экономический и политический курс на цифровизацию экономики с учётом почти неограниченных возможностей, которые дают информационно-коммуникационные технологии, ставит вопрос о необходимости включения в правовой массив, регулирующий отношения с трудом, понятий «информационно-коммуникационные технологии» и «цифровые трудовые платформы» с точки зрения технологических средств, обеспечивающих приток рабочей силы, который осуществляет труд в интересах и под управлением собственников.

Это необходимо для тех случаев, когда имеет место возникновение новых форм привлечения к труду, сокращение издержек хозяйствующих субъектов на рынке труда и т.д. за счет распространения «найма без найма», когда исполнители всё же действуют в интересах и под контролем собственников цифровых платформ. При этом Декларация 1948 г. говорит о «праве на свободный выбор работы» и о «праве на защиту от безработицы».

Решение – новая социально-правовая концепция занятости. Становится очевидной необходимость новой модели обеспечения занятости, отражающей динамику развития социально-экономических отношений, и направленной на социальную защиту граждан и выравнивание динамики рынка труда за счёт формирования инклюзивной занятости.

В основе этой модели должна лежать обновленная теоретическая концепция занятости, которая должна послужить основой для внесения изменений в законодательство Российской Федерации в сфере труда. Выравниванию ситуации на рынке труда, позволяющей избежать фрикционной и технологической безработицы, может послужить *Концепция*

эффективной трудовой занятости. Формирование эффективной трудовой занятости способствует устранению неравенства и защиты прекариата на рынке труда.

Для этого необходимо закрепить право на занятость и обеспечить реализацию этого права целесообразно с помощью предоставления гарантий в сфере занятости:

1) гарантии трудовой занятости – закрепление права на профессиональную ориентацию и права на переобучение;

2) гарантии реализации права на достойный уровень жизни - закрепление права на обязательные обеспечительные выплаты;

3) гарантии представительства - цифровая трансформация института социального партнёрства.

§ 2. Элементы современной концепции занятости на рынке труда

Остановимся на каждом из элементов концепции более предметно.

I элемент концепции инклюзивной занятости - гарантии трудовой занятости: право на профессиональную ориентацию и право на трудоустройство

Если рассматривать трудовую занятость как категорию, определяющую динамику рынка труда, то необходимо выявить её правовой аспект и определить её центральное звено. Возникновение трудового правоотношения на рынке труда означает факт трудоустройства. Наличие же или отсутствие трудового правоотношения при этом не зависит от воли сторон, оно существует объективно при наличии ряда условий. В случае же признания (например, работодателем, или в суде) существования трудового правоотношения, лицо, находящееся в сфере рынка труда, перемещается в еще более узкую сферу – сферу трудовой занятости. Но обладают ли гарантиями трудоустройства на рынке труда незащищенные группы людей, например,

некоторые водители агрегаторов перевозок, или некоторые курьеры, фитнес-инструкторы и другие лица, оформляющие статус индивидуального предпринимателя, с которыми все чаще и чаще крупные компании заключают гражданские договоры? На ком должно лежать бремя доказывания существования трудового правоотношения в таких условиях?

Поручение Президента Российской Федерации от 6 марта 2018 года №Пр-580) предписывает Правительству РФ совместно с субъектами РФ и «Союзом Молодые Профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» обеспечить создание Центров опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП) для внедрения кадрового стандарта в регионах Российской Федерации. Это свидетельствует о настрое на формировании «кадрового потенциала» в соответствии с потребностями рынка труда.

Говоря о первом элементе Концепции занятости, о гарантии трудовой занятости, следует отметить нарастающее количество лиц, нуждающихся в ней. «Работники» цифровых платформ, высвобождающиеся работники ввиду автоматизации труда, индивидуальные предприниматели, которые фактически состоят в трудовых отношениях с работодателем – открытый перечень лиц, нуждающихся в защите. Предстоит учитывать специфику каждой категории работников, разрабатывая систему гарантий по реализации права на трудоустройство.

Так, например, определяя различия между «работниками» цифровых платформ и «подрядчиками» цифровых платформ, предлагается фокусироваться на контроле производительности труда и степени «вовлечения» платформы в предоставление базовой услуги. По мнению некоторых учёных из Скандинавии считается, что такие критерии указывают как на личное подчинение, так и на экономическую зависимость¹⁸⁷. По всей видимости, из этого принципа вытекает и способ оплаты труда занятых с

¹⁸⁷ M.J. Hotvedt «The contract-of-employment test renewed. *A Scandinavian approach to platform work*» Published: 30 October 2018 by [Universidad Carlos III de Madrid](#) in [Spanish Labour Law and Employment Relations Journal](#) [Spanish Labour Law and Employment Relations Journal](#) , Volume 7, pp 56-74

помощью цифровых платформ - по “норме использования”:¹⁸⁸ Так, при определении размера оплаты труда водителей Uber, например, учитывается тариф, по которому совершается поездка и время, которое водитель проводит в пути с пассажирами в противовес тому времени, которое он провёл, будучи подключённым к системе платформы в режиме ожидания заказа на поездку.

Однако, именно против этого подхода выразили недовольство водители, сотрудничающие с компанией Uber в мае 2019 года, отказываясь подключаться к системе информационно-коммуникационной сети для приёма заказов на поездки в ряде городов США и в Лондоне.

В то же время, департамент транспорта такси города Москвы уже в 2018 году предлагал агрегаторам перевозок ориентироваться на «среднемесячную зарплату водителя автобуса» в данном регионе, которая составляет 65 тысяч рублей.

В этой связи примечательным кажется находящийся на рассмотрении и июня 2017 года проект Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон "Устав автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта"».

В этом проекте предлагается рассматривать агрегаторы такси как юридическое лицо или как индивидуального предпринимателя или обособленное подразделение иностранной организации, зарегистрированные в соответствии с законодательством Российской Федерации, которые являются владельцами программы для электронных вычислительных машин, владельцами сайта и (или) страницы сайта в информационно-телекоммуникационной сети.¹⁸⁹

В средствах массовой информации в начале 2019 года появилась информация о том, что в России «Яндекс.Такси» может ввести гарантированный доход для водителей, привязав его к количеству

¹⁸⁸Интернет-источник: <https://www.theverge.com/2019/5/1/18525715/lyft-loses-lawsuit-overturn-nyc-driver-wage-law> [Дата обращения: 16.05.2019г.]

¹⁸⁹[http://asozd2c.duma.gov.ru/addwork/scans.nsf/ID/C49F20C32E3C98654325814F004005F2/\\$FILE/213801-7.PDF?OpenElement](http://asozd2c.duma.gov.ru/addwork/scans.nsf/ID/C49F20C32E3C98654325814F004005F2/$FILE/213801-7.PDF?OpenElement)

выполненных заказов или времени работы для совершаемых поездок по самым недорогим тарифам. Кроме того, тестируется технология сквозного учёта времени работы водителей, находящихся в пути, которая действует в тестовом режиме в Москве.¹⁹⁰

Однако сейчас агрегаторы такси не являются работодателями по отношению к сотрудничающим с ними водителями, а лишь выступают посредниками между водителями и пассажирами. Указанный выше законопроект предлагает возложить ответственность за перевозки на агрегаторы, что, по сути, превращает агрегаторы в обычные компании, располагающие техническими средствами для обеспечения поступления заказов на перевозки от пассажиров водителями, которые работают «в интересах и под управлением» агрегаторов.

Понимание этого позволит говорить об обоснованности определения правового статуса агрегаторов такси как работодателей по отношению к водителям и последующего заключения трудовых договоров с ними, однако всё же не застрахует их от последствий массового внедрения беспилотников на автодорогах, которое предвещают указанные компании на своих конференциях, которые имели место в 2019 году.

Таким образом, прогнозируется в этой сфере вытеснение с рынка труда водителей и, в то же время, появление новых профессий – пилоты дронов и автомобилей-«беспилотников», например. И вопрос заключается в том, как за счет средств трудового права создать «правовую инфраструктуру» для обеспечения инклюзивной занятости на рынке труда.

Ведь ожидается вытеснение не только водителей, но и учителей (не полная замена их труда, а частичная, в связи с появлением «цифрового университета»), терапевтов (внедрение в клиники аппаратов, полностью проводящих диагностику организма и, наравне с этим, появление в университетах новых специальностей: IT-генетик, дизайнер веществ и препаратов, медицинский эколог), вытеснение труда уборщиков, бухгалтеров

¹⁹⁰ Ведомости от 05 апреля 2019 г.

и ряда других специальностей и, одновременно с этим, растущая необходимость в специалистах по кибербезопасности, блокчейну, специалистов в системе «умного города», урбаностов-экологов и многих других для обеспечения жизнедеятельности общества. В этой связи особую актуальность в условиях современности приобретает вопрос о праве на профессиональную ориентацию и праве на переобучение.

Одним из основополагающих актов МОТ этой сфере является Конвенция МОТ от 1975 года о *профессиональной ориентации и профессиональной подготовке* в области развития людских ресурсов №142 (Далее – Конвенция №142).

В статье 2 Конвенция №142 предусматривает, что каждый Член Организации принимает и совершенствует всесторонние и координированные политику и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с занятостью, в частности через государственные службы занятости. В связи с наличием этой цели необходимо разрабатывать и совершенствовать открытые, гибкие и дополняющие друг друга системы общего и профессионально-технического образования, школьной и профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, независимо от того, осуществляется ли эта деятельность в системе формального образования или вне ее.¹⁹¹

Стоит отметить, что реакция Российской Федерации на заданный МОТ стандарт не является отрицательной. Например, в соответствии с Распоряжением Правительства от 30.09.2016 года №2059-р предусмотрено выделить в 2016 - 2019 годах за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета до 12 млн. долларов США на реализацию мероприятий международной программы укрепления систем начального и среднего профессионального образования и содействия развитию рынков труда в странах СНГ, Азии и Ближнего Востока.

Это особенно актуально ввиду запроса современного рынка труда на

¹⁹¹ Интернет-ресурс http://www.conventions.ru/view_base.php?id=317 [Дата обращения 19.02.2017]

раскрытие когнитивных способностей его потенциальных субъектов с целью формирования *элитных образовательных групп* и *кадрового потенциала* населения.

Указом Президента от 7 мая 2018 года № 204 в целях «утоления кадрового голода» поручается Правительству Российской Федерации при реализации национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» обеспечить в 2024 году подготовку высококвалифицированных кадров для цифровой экономики.

Поэтому особую значимость приобретает необходимость закрепления права на профессиональную ориентацию и право на переобучение, которые будут выступать мерой поддержки человека в течение его жизни.

Не последнюю роль на пути реализации этих прав будет принадлежать и праву на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, поскольку названный последним институт должен давать возможность обучать работников как для реализации ими права на труд, так и для удовлетворения запросов рынка труда.

С этой целью разрабатывается Федеральный проект «Кадры в цифровой экономике», который должен предусматривать возможности реализации непрерывного образования, а именно: с помощью института дополнительного профессионального образования.

Для обучения работников и формирования кадрового потенциала возможно либо получение работодателями субсидий от государства, так называемых «цифровых сертификатов», с целью обучения как ВУЗах, так и в корпоративных университетах, либо совместное финансирование государством и заинтересованными компаниями-работодателями в обучении в ВУЗах с целью приобретения дополнительного профессионального образования, право на приобретение которого предусмотрено для работников статьёй 197 ТК РФ.

Ранее некоторые авторы отмечали, что в масштабах России не создана система и эффективный организационно-правовой механизм содействия

трудоустройству.¹⁹² Одним из способов такого содействия трудоустройству, по смысловому содержанию, является реализация субъектами права на получение услуг и информации, связанных с профессиональной ориентацией.

Понятие профессиональной ориентации в различных источниках трактуется по-разному. В статье 9 Закона О занятости населения в Российской Федерации значительное место отводится *информации и услугам* по вопросам профессиональной ориентации. Однако это не соответствует пониманию понятия «профессиональная ориентация». Так, можно признать целесообразным понимание *профессиональной ориентации* как системы мер, направленной на реализацию гражданами права на труд, свободный выбор рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда, на удовлетворение, на определение потребности в профессиональном самоопределении, выбора оптимального вида занятости с учетом потребностей и возможностей гражданина и социально-экономической потребности на рынке труда, определение профессии (специальности) для прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования.¹⁹³

Таким образом, статья Закон о занятости должен обеспечивать и возможность приобретения новой профессии. Требуют уточнения понятие «профессиональная ориентация школьников и молодежи», а также «профессиональная ориентация работников, потерявших работу».

Кроме того, Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1662-р, в числе мер по улучшению качества рабочей силы и развитию ее профессиональной мобильности на рынке труда называет развитие системы профессиональной ориентации, в том числе профессиональной ориентации

¹⁹²Джиоев С. Х.: Правовые проблемы содействия трудовой занятости: монография. – М., ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. - С.8

¹⁹³ Интернет-ресурс <http://admoblkaluga.ru/sub/minsocial/trudizan/proforient/profor/> [Дата обращения 15.02.2017]

школьников, повышение их мотивации к трудовой деятельности по профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда.¹⁹⁴

В советское время профессиональной ориентацией школьников занимались органы Государственного комитета по труду и социальным вопросам. Они сообщали школам об имеющихся рабочих местах в регионах и принимали участие в работе межведомственных советов, городских и районных комиссий по профориентации молодежи.¹⁹⁵

В настоящее время фактически эта функция возложена на педагогов и психологов, в то время как их задача – раскрывать потенциал школьников и обеспечивать качественным образованием. Когда говорится о профессиональной ориентации на всех уровнях образовательной программы, то подразумевается не обязательный выбор «нужных» профессий, речь о том, что на сегодняшний день не предусмотрено гарантии реализации права на профессиональную ориентацию в полной мере. Должны учитываться потребности личности на ранних этапах ее жизни, которые впоследствии могут привести к оптимальному для человека выбору профессии.

Игнорирование либо непонимание значимости этих фактов влечет за собой впоследствии несоответствие спроса и предложения на рынке труда. Впоследствии это может приводить к неэффективной занятости, что отразится на качестве трудовых отношений.

По данным Федеральной службы государственной статистики, приведенным в Статистическом сборнике «Труд и занятость в России 2015», численность не занятых трудовой деятельностью граждан, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости, на конец 2015 года составляет 1025,5 тыс. человек.¹⁹⁶

¹⁹⁴ СЗ РФ, 24.11.2008, N 47, ст.5489

¹⁹⁵ Орловский Ю.П. Молодежь: трудовые права и обязанности М.: Юрид, лит., 1985. - 190 с.

¹⁹⁶ Интернет – ресурс: www.gks7.ru [Дата обращения 18.02.2017]

Кроме того, изучение данных, представленных Общероссийской базой вакансий «Работа в России», позволила выявить нехватку специалистов в следующих областях:

1.Здравоохранение (врачи различных профилей и квалификаций, фармацевты, провизоры); 2.Образование (педагоги); 3.Промышленность (широкий профиль профессий в области разработки, производства и экспорта промышленной продукции; 4.Сфера услуг и розничные продажи (администраторы, менеджеры по продажам); 5.Сельское хозяйство (агрономы и технические специалисты различного профиля).

Однако наряду с типичными формами труда в сферах, которые всегда испытывали потребность в специалистах, возникают *нестандартные* виды занятости, существование которых во многом продиктовано индустриализацией общества и роботизацией техники.

В названном выше Статистическом сборнике указывается, что численность граждан, получивших государственные услуги в области профессиональной ориентации и защиты от безработицы, за 2010 год составляет 3746,5 тыс. чел., за 2011 год - 3494,2 тыс. чел., за 2012 год - 2998,3 тыс. чел., за 2013 год - 2727,3 тыс. чел., за 2014 год - 2591,1 тыс. чел. Это свидетельствует об отрицательной динамике в реализации прав граждан на получение ими профессиональной ориентации и защите от безработицы.

Для изменения сложившейся ситуации на рынке труда необходимо обозначить основные задачи. Их решение, в свою очередь, обусловит и возможности ускоренного инновационного развития экономики.

В своем докладе «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» на 104-й сессии Международной конференции труда в 2015 году генеральный директор МОТ Гай Райдер обозначил, что сегодня вопрос заключается в том, простирается ли технологическая революция, отмечаемая многими наблюдателями и символизируемая применением «супермассива данных» и робототехники в производстве, столь далеко в своих возможностях заменить собой труд людей, и, в целом, сдерживает ли она процесс создания

рабочих мест в большей степени, чем способствует их созданию.¹⁹⁷

В настоящее время мы уже наблюдаем повсеместное внедрение робототехники в различных сферах жизни людей. Это позволяет работодателю экономить на средствах производства. Появились роботы-юристы, роботы-уборщики, роботы-кассиры, и даже роботы-врачи (система автоматической медицинской диагностики).

Весьма недальновидно полагать, что активное массовое внедрение автоматизированных систем заставит себя долго ждать. Конечно, этот прогноз далеко не бесспорен, учитывая дорогую стоимость современной робототехники. Возможно, предприниматель предпочтет интеллект и опыт практикующих специалистов дорогим и неодухотворенным машинам. Однако, автоматизацию внедряют в сферу образования и даже науки (суперкомпьютер IBM Watson).

Эта тенденция напрямую отразится на рынке труда, на его динамике, и чтобы эта динамика была положительной, особую роль приобретают механизмы реализации права на труд и гарантии, обеспечивающих право человека на труд в этих условиях.

Не так давно в России можно было наблюдать потерю своих рабочих мест кассирами в силу введения заменяющей их труд техники, затем – юристами. В этой связи особо актуальным становится вопрос о реализации права на труд, о мерах, которые могут защитить их в подобных ситуациях.

Среди мер, нацеленных на расширение занятости, Генеральный директор МОТ в своем докладе «Занятость, рост и справедливость» называет профессиональную подготовку, направленную на недопущение утраты профессиональных квалификаций и удовлетворение меняющихся требований, предъявляемых к профессиональному мастерству». ¹⁹⁸

Отношения по трудоустройству должны отразить текущий переломный

¹⁹⁷ Интернет-ресурс http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_369620.pdf. (Дата обращения: 19.02.2017)

¹⁹⁸ Доклад Генерального директора МОТ «Занятость, рост и справедливость» 9-е региональное совещание, Осло. Первое издание, апрель 2013 г., С.13

момент, переживаемый Россией. Прорыв от отсталого состояния к передовому гарантирует новая – техногенная, высокотехнологичная – индустриализация производительных сил народного хозяйства.¹⁹⁹ И задачам такого неоиндустриального общества должны соответствовать социально-экономическая и правовая системы. Для такого общества, для инновационного развития государства, необходима подготовка квалифицированных кадров.

Более того, современный человек сам испытывает необходимость в качественной подготовке и профессиональной ориентации, что, в свою очередь, обеспечит ему занятость. Последствием игнорирования этих задач может стать *технологическая безработица* и *безработица среди молодежи*.

Безработица среди молодежи – это верхушка айсберга; уязвимое и незащищенное положение большинства молодых людей, имеющих какую-либо работу, является неотъемлемой частью кризиса занятости среди молодежи.²⁰⁰

Федеральная целевая программа развития образования на 2016 -2020 годы, утвержденная постановлением Правительства РФ от 23 мая 2015 года №497, задавая векторы в развитии образования, отмечает трудности на пути Реализации Программы: серьезным вызовом, в условиях которого будет осуществляться Программа, станет новый этап *технологического развития глобальной экономики*. Этот этап будет характеризоваться наращиванием экономиками различных стран финансовых вложений в такие области, как новые материалы, нанотехнологии, информационные технологии, фармацевтика и биотехнологии, микроэлектроника, системотехника, фотоника.²⁰¹

Уже сегодня анализ данных о вакансиях в России указывает на то, что одними из самых открытых для молодых специалистов, не имеющих опыта работы, являются вакансии в IT–сфере.

¹⁹⁹ Гринберг Р.С. и Савченко П.В. Российская социально-экономическая система: реалии и векторы развития: Монография. – М.: ИНФРА-М, 2016, С.119

²⁰⁰ Report V: «The youth employment crisis: Time for action», International Labor Conference, 101st Session, 2012 Geneva

²⁰¹ СЗ РФ, 01.06.2015, N 22, ст. 3232

Кроме того, следует принимать во внимание, что отмеченный многими специалистами технический прогресс диктует новые требования к потенциальным работникам и предоставляет им новые возможности. Право на профессиональную ориентацию – это, прежде всего, *субъективное право*, а не законный интерес, потому в его содержании заложен такой элемент, как *право-требование*.²⁰² И корреспондирующая обязанность предоставить соответствующую информацию или услугу возложена на органы службы занятости, в связи с чем любой гражданин реализовывает свое право на профессиональную ориентацию в полном объеме.

А потому в современных условиях такие гарантии права на труд, как *профессиональная ориентация* и *трудоустройство* приобретают особое значение.

Российская Федерация Федеральным законом от 3 июня 2009 г. N 101-ФЗ ратифицировала Европейскую Социальную Хартию ETSN 163 (пересмотренную) в отношении положений, предусмотренных рядом статей, в частности, в отношении положений, предусмотренных статьей 9 («Право на профессиональную ориентацию»): «В целях обеспечения эффективного осуществления права на профессиональную ориентацию, Стороны обязуются предоставлять или поощрять, по мере необходимости, оказание услуг, которые помогают всем лицам, в том числе инвалидам, решать проблемы, связанные с выбором профессии или повышением профессионального уровня с учетом индивидуальных особенностей и возможностей занятости. Эта помощь должна предоставляться бесплатно как молодежи, включая школьников, так и взрослым».

Предусматривая на государственном уровне право граждан на профессиональную ориентацию в статье 9 Закона о занятости, законодатель не ограничивает права граждан на сохранение или изменение их профессии. Главное требование состоит в том, чтобы концепция непрерывного образования коррелировала с потребностями рынка труда, создавая новые

²⁰² Малько А.В., Субочев В.В. Законные интересы как правовая категория. СПб., 2004 С., 97

профессиональные возможности и повышая трудовую мобильность.

Ведь если робототехника вытесняет человека из определенных сфер производства товаров и услуг, то что остается человеку? Очевидно, что, чем меньше человек задействован в ручном неквалифицированном труде, тем больше у него возможности проявить себя в интеллектуальной сфере. Чем больше развиваются технологии, тем больше информации они порождают. Консолидировать эту информацию и обратить ее в знания – задача человека. Но для этого он сам должен обладать определенной подготовкой, вовремя полученной или переориентированной в связи со своими способностями к интеллектуальному творческому труду.

Однако на сегодняшний день правовой регламентации *права на перемену профессии и права на трудоустройство как гарантии занятости* законодательство не предусматривает. Закрепление такого права на законодательном уровне было бы и гуманно по отношению к человеку, и рационально ввиду надвигающихся перемен по спросу на рынке труда. Это будет коррелировать с задачей Концепции социально-экономического развития России на рынке труда по улучшению качества рабочей силы и развитию ее профессиональной мобильности на основе повышения квалификации, непрерывного обучения и переобучения. Одна из таких задач Концепции предполагает развитие внутрипроизводственного обучения работников организаций, а также *опережающего* профессионального обучения работников, *подлежащих высвобождению*. Кроме того, это соответствовало бы концепции непрерывного образования, которая должна быть основана на гуманитарных началах развития потенциала личности на протяжении всей ее жизни.

Статья 9 Закона о занятости закрепляет положение о том, что “граждане имеют право на бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости, в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения”.

Таким образом, особое значение придается профессиональной ориентации граждан, и, тем самым, предоставлению услуг и информации в сфере профессиональной ориентации на всех уровнях образования. Необходимо принять во внимание тот факт, что в современных условиях особенно важно законодательно закрепить право на перемену профессии, отвечающей нынешнему состоянию технического развития общества. Это, в свою очередь, будет способствовать реализации права на труд и улучшению сложившейся напряженной ситуации на рынке труда, влияя на формирование её положительной динамики и обеспечивая баланс спроса и предложения.

Отношения по трудоустройству урегулированы нормами права, которые, в свою очередь, должны быть пластичными и реагировать на изменения, происходящие в обществе: в связи с появлением новых технологий, в том числе с развитием микроэлектроники, искусственного интеллекта, электронного обмена данными, уменьшается численность используемой рабочей силы, происходит переход на гибкие системы занятости, работу по контракту и т.д.²⁰³

Кроме того, в настоящее время многие специалисты склонны полагать, что происходит вытеснение человека в сферу низкоквалифицированного труда. Однако, внедрение робототехники способно составить конкуренцию человеку и в этой сфере.

В отчете Всемирного экономического форума (WEF) «TheFutureofJobs», представленном в январе 2016 года в Давосе, отмечается, что общество стоит на пороге четвертой промышленной революции.²⁰⁴ И самые большие перемены в этой связи произойдут на рынке труда, поскольку развитие робототехники приведет к сокращению 5 млн рабочих мест к 2020 году. Отчет посвящён занятости и навыкам в сфере кадровой стратегии на пороге четвертой промышленной революции и затрагивает 15 развитых стран, среди которых Великобритания, США, Китай, Франция, Германия и прочие.

²⁰³ Морозова Л.А. Теория государства и права: учебник – 5-е изд., перераб.и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2016. - С.126

²⁰⁴Отчет Всемирного экономического форума (WEF) «TheFutureofJobs», Давос, 2016
интернет-ресурс http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf Дата обращения [02.04.2017]

Отмечается, что новые вакансии возникнут преимущественно в компьютерной, инженерно-технической, математической областях. В силу разных причин, женщины и молодежь реже задействованы в этих областях, а потому, как отмечается в отчёте, более подвержены риску потери рабочих мест. Между тем, вопрос о занятости молодежи по-прежнему остро стоит во всем мире.

Возможно, ключ к решению проблемы лежит в грамотной системе профессиональной ориентации, которая направлена на реализацию права на труд человека с помощью выбора оптимального вида занятости с учетом его потребностей, когнитивных способностей и возможностей и социально-экономической потребности на рынке труда, определение профессии (специальности) для прохождения профессионального обучения, переобучения и получения дополнительного профессионального образования.

Важно, чтобы возможности, которые человек может получить, реализовывая право на профессиональную ориентацию, коррелировали с теми тенденциями, которые задает рынок труда. В настоящее время эти тенденции связаны, помимо прочего, с потребностью в творческом интеллектуальном труде. И в этой сфере человек может реализовать себя более успешно, чем в области низкоквалифицируемого труда, которую ему пророчат.

Кроме того, в современном мире происходят события, в результате которых появился вопрос о реинтеграции на рынке труда беженцев, внутренне перемещенных лиц.²⁰⁵

Все это позволяет говорить о колоссальных изменениях в обществе, и если право не реагирует на подобные изменения, то социальная функция государства ослабевает, происходит глобальное преобразование рынка труда, и, как следствие, возникает угроза отсутствия гарантий стабильной трудовой занятости.

²⁰⁵ Доклад к рекомендации МОТ «Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия», 105 сессия МКТ, 2017 год

Таким образом, возникает необходимость определить факторы, влияющие на раскрытие потенциала к трудоустройству и прогнозировании тех сфер, в которых человек может быть трудоустроен и, таким образом, экономически и социально защищен. Это, в свою очередь, будет способствовать выравниванию ситуации на рынке труда. Профессиональная ориентация, являясь мерой, направленной на содействие трудовой занятости, в то же время направлена и на раскрытие потенциала к трудоустройству.

Потенциал (от лат. *potentia* - сила) означает возможности, средства, “запас”, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели. Это совокупность средств, условий, необходимых для поддержания или сохранения чего-нибудь.

Рекомендация МОТ № 195 О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение 2004 г. закрепляет термин «потенциал к трудоустройству», который означает уровень универсальных компетентности и квалификации, которые усиливают потенциал человека в использовании предоставляемых образованием и подготовкой кадров возможностей для получения достойной работы и закрепления на ней, достижения прогресса на предприятии и на различных рабочих местах, а также предотвращения проблем, вызванных изменениями в технологии и условиях на рынке труда.

Статья 12 Закона о занятости населения в Российской Федерации фиксирует, что “Гражданам гарантируется защита от безработицы”. Представляется, что одним из факторов, влияющих на реализацию этой гарантии является также раскрытие потенциала к трудоустройству.

Потенциал к трудоустройству можно рассматривать на индивидуальном уровне, на уровне организации (работодателя) и на социальном (государственном) уровне.

1) На индивидуальном уровне потенциал к трудоустройству означает, что имеющаяся у работника квалификация и компетенция определяет его способность воспользоваться возможностью получения работы и

соответствующей заработной платы. Раскрытие потенциала к трудоустройству на индивидуальном уровне также помогает работникам адаптироваться к изменениям, происходящим на рынке труда в условиях технологического прогресса, глобализации и экономического кризиса.

Профессиональные навыки и знания являются предопределяющими факторами потенциала к трудоустройству, благодаря которым можно усовершенствовать эффективность функционирования рынка труда. Кроме того, обучение трудящихся, осознание ими своих прав и свобод наделяет лиц, испытывающих на себе дискриминацию на рынках труда, правами доступа к образованию, профессиональной подготовке, достойным рабочим местам, к обращению в суд за защитой их прав.

В статье 9 Закона о занятости указано, что граждане имеют право на бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения.

Как отмечалось ранее, Европейская Социальная Хартия ETSN 163 (пересмотренная) в статье 9 закрепляет право на профессиональную ориентацию.

Говоря об эффективной занятости, как международное так и национальное законодательство Российской Федерации сопрягают её с правом граждан на профессиональную ориентацию, ориентированную на раскрытие потенциала к трудоустройству.

В свою очередь, право на профессиональную ориентацию с целью реализации потенциала к трудоустройству относится к гарантиям реализации прав граждан в сфере труда и занятости.

2) На уровне организации (работодателя) потенциал к трудоустройству означает, что работодатели определяют способности организации создавать и использовать возможности для профессиональной подготовки своих работников.

Таким образом, способность работодателей содействовать повышению квалификации работников на производстве предопределяет потенциал работников к трудоустройству внутри организации.

Согласно современному трудовому законодательству Российской Федерации, работодатель может заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования (Ст.198 ТК РФ).

Необходимо отметить, что предусмотренный трудовым правом институт ученического договора приобретает в этой связи еще большую ценность. Ученические отношения, возникающие по ученическому договору между сторонами, предшествуют возникновению их трудовых отношений или существуют одновременно с ними.

Важной особенностью данного института является то, что он подготавливает работника к конкретному труду у данного работодателя. А следовательно, его наличие полностью соответствует такому важному принципу, обозначенному в статье 2 ТК РФ, как защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Ученический договор является также важным ключом при решении задачи о формировании кадрового потенциала у данного работодателя.

Содержание понятия «кадрового потенциала» является более узким, по сравнению с трудовым потенциалом, поскольку охватывает лишь функционирующую у данного работодателя рабочую силу, и включённую в систему социально-трудовых отношений.²⁰⁶

Высокий кадровый потенциал на рынке труда характерен для периодов посткризисного оживления и экономического роста. Так, например, был проведен анализ рынка труда Санкт-Петербурга за осенне-зимние периоды 1996,1998,1999 гг. Три точки – стабильность, кризис, оживление в состоянии рынка труда были выбраны для прослеживания их влияния на оценку цели и

²⁰⁶ Подробнее см.: Кузьмина Н.М., О.В. Толстякова Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход: Монография. – М., 2017. С.33-34

задач трудоустройства органов в отношении по трудоустройству и на продолжительность, структуру и содержание отношений по трудоустройству.²⁰⁷ Отмечается, что указанный период 1999 г. характеризуется низким уровнем регистрируемой безработицы, развитой структурой рабочих мест, развитым кадровым потенциалом, а также хорошим техническим оснащением и кадровым потенциалом органов служб занятости.

Отсюда можно сделать вывод о необходимости определения понятия «кадровый потенциал» как одного из важных аспектов как института ученического договора, так и института занятости и рынка труда.

В настоящее время обязанность обеспечить работнику за свой счет дополнительное профессиональное образование возникает у работодателя только в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда (Ст.219 ТК РФ).

Между тем, п.2 ч.7 ст.7 Закона о занятости, озвучивая направления в государственной политике в области содействия занятости, говорит о такой мере, как поощрение работодателей, сохраняющих и создающих новые рабочие места. Каким образом будет реализовываться механизм такого поощрения, если, например, работодатель высвобождает работников ввиду автоматизации техники, но при этом дает возможность трудоустроиться в его же организацию, переобучив их? Возможно, ответ на этот вопрос должен даваться с учетом новых решений в сфере налогового законодательства

3) Говоря о занятости и потенциале к трудоустройству на социальном (глобальном) уровне следует отметить, что Рекомендация МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» 2004г. особо подчеркивает роль социальных партнеров в обеспечении поддержки процессу интеграции безработных и лиц с особыми нуждами на рабочих местах посредством проведения политики развития людских ресурсов. Подчеркивается способность социальных партнеров

²⁰⁷Курс российского трудового права Т.2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под ред. С.П.Маврина, А.С.Пашкова. Е.Б.Хохлова. – М.:Юрист, 2001. – С.458-460

принимать участие в социальном диалоге в поддержку равных прав и возможностей работников, которые расширяют потенциальные возможности лиц к трудоустройству.

Стоит отметить, что формы подготовки и дополнительного профессионального образования у данного работодателя определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников по правилам принятия локальных нормативных актов, указанных в ст.372 ТК РФ.

Согласно ст.24 Закона о занятости, органы службы занятости организуют в целях обеспечения временной занятости населения проведение оплачиваемых общественных работ. Важное значение имеет возможность заключения срочного трудовой договора с работником, направленным органами службы занятости населения на работы временного характера или общественные работы, предусмотренная в ст.59 ТК РФ. Такой договор может считаться заключенным на неопределенный срок в случае, предусмотренном в статье 58 ТК РФ.

Чтобы потенциал к трудоустройству мог быть эффективно раскрыт на практике, одна из ведущих ролей в этой сфере должна отводиться службам занятости и ВУЗам в целях максимального обеспечения согласованности между спросом и предложением на рынке труда.

Таким образом, в понимании определения понятия потенциала к трудоустройству основной упор делается на развитие знаний работников или потенциальных работников. Так, привлекается внимание к важности повышения их профессиональной пригодности. Потенциал к трудоустройству раскрывается благодаря повышению уровня профессиональных знаний и может реализовываться на трех уровнях, обеспечивая высокую занятость на рынке труда.

Кроме того, благодаря такому подходу к потенциалу к трудоустройству, делается упор на понимании его как одного из основных компонентов стратегии и политики государства в области занятости. А потому в законодательстве о труде и занятости Российской Федерации должны быть

учтены и обозначены соответствующие приоритеты в этой сфере с акцентом на потенциал к трудоустройству и более широко раскрыты те возможности, которые предоставляет право на профессиональную ориентацию, способствуя трудовой занятости. Повышение потенциала рабочей силы к трудоустройству является фактором, влияющим на положительную динамику на рынке труда (то есть, на сбалансированное соотношение спроса и предложения) и на формирование эффективной занятости.

II элемент. Право на всеобщее социальное обеспечение как гарантия права на достойный уровень жизни

Право на социальное обеспечение входит в комплекс социально-экономических прав граждан. Социально-экономические права, наряду с гражданскими и политическими правами, формируют правовой статус личности, который является областью его правовой свободы деятельности. В правовой статус человека входят его правосубъектность, установленные законом его права и обязанности, его ответственность и гарантии реализации прав и обязанностей.

Общеизвестно, что основным правом человека международное сообщество признаёт право на жизнь, которое гарантируется системой других прав, принадлежащих человеку, одним из которых признаётся право каждого как члена общества на социальное обеспечение.²⁰⁸

В условиях плановой экономики человек обеспечивает свою жизнедеятельность посредством своего труда, его достойная жизнь и свободное развитие обеспечивается комплексом мер, благодаря которым гражданин реализовывает свои способности к труду (в основном - в рамках трудового правоотношения) и получает за это вознаграждение.

Система мер социального обеспечения направлена на защиту гражданина на случай безработицы, инвалидности, болезни, наступления старости и других обстоятельств, не зависящих от человека. «Особая значимость

²⁰⁸ Право социального обеспечения России: учебник для бакалавров / отв. ред. Э.Г. Тучкова. – Москва: Проспект, 2016. – С.9

установленных законодательством льгот, гарантий и компенсаций проявляется при их рассмотрении в качестве определённой компенсационной меры за нормативно установленные условия бытия».²⁰⁹

Целью свободного рынка является экономический рост для удовлетворения потребностей населения как базовых, так и культурных (по мере наращивания прогресса), обеспечения достойного уровня жизни и свободного развития людей. Большая свобода предпринимательства, которая привлекает к труду рабочую силу, должна приносить динамику в развитие социально-экономических отношений на рынке, в том числе, на рынке труда - за счёт создания товаров и услуг, потребляемых обществом, и приносящей рост дохода, в том числе, и за счёт налогооблагаемой базы предпринимателей.

Способы, которыми всё чаще рабочая сила привлекается к труду для формирования дохода, не всегда на практике ограничиваются заключением трудового договора. Поэтому возникает вопрос о логичных *способах* социального обеспечения населения в условиях ожидаемого прогресса рыночной экономики, который, по замыслу, независимо от способов привлечения рабочей силы к труду, привлекает её всё же в интересах и под управлением хозяйствующих на рынке субъектов, что объясняется сменой формы организации труда на полиформическую (при которой плановые механизмы сочетаются с рыночными).

Если льготы (а также гарантии и компенсации) можно институционализировать в финансовые ресурсы (например, монетизировать), то получается, что финансовые ресурсы, необходимые для реализации права на достойную жизнь, признаваемую международным сообществом, можно также институционализировать в систему прав на социальное обеспечение в рамках единого социально-обеспечительного правоотношения в условиях как положительных аспектов современной рыночной экономики, так и наступления негативных последствий социальных рисков. Это и есть один из

²⁰⁹ Петров М.И. Монетизация льгот. Комментарий к Федеральному закону от 22.08.2004 №122-ФЗ. М.: Изд-во Эксмо. 2005. – С.4 (всего 320 с.)

способов распределения доходов в условиях отсутствия «невидимой руки рынка».

Государственной политикой в области содействия занятости населения, согласно Закону о занятости, является координация деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции.

Такой подход является полностью оправданным ввиду взаимозависимости категорий «доход» и экономико-правовой категории «занятость».

М. Калецкий в опубликованном в 1933 году «Очерке теории бизнес-цикла» дал экономическо-математическое обоснование идей о взаимосвязи уровней занятости и зарплаты, а также зарплаты и с совокупным спросом и о решающей роли инвестиций как материальной основы циклического характера движения общественного капитала.²¹⁰

Показательной является информация ИС РАН: «Рост продолжительности рабочей недели не привел к пропорциональному росту стоимости рабочей силы, наоборот — можно говорить скорее о ее падении. Так, с осени 2014 по осень 2016 г. медианные показатели продолжительности рабочей недели занятых россиян выросли на 6,5%, а средняя номинальная оплата одного рабочего часа — на 4,2 %. При этом в разных профессиональных группах изменения происходили с разной интенсивностью: медианная стоимость одного рабочего часа в максимальной степени выросла в номинальном выражении у специалистов (на 18%), руководителей (на 17%) и рабочих (13 %). В то же время у служащих рост составил всего 4,3 %, а у рядовых работников торговли и бытового обслуживания — 1,6 % (рис. 6). Если учесть, что инфляция по товарам и услугам составила с октября 2014 г. по октябрь 2016 г. 23 %²¹, то понятно,

²¹⁰ Дзарасов С.С. «Михаил Калецкий: жизненный путь и научный вклад. К 100-летию со дня рождения» Экономическая наука современной России №2 1999г.

что все группы работников характеризовались падением стоимости их рабочей силы за 2014—2016 годы, хотя и в разной степени». ²¹¹

В результате вышеуказанной проблемы незащищенности социальных групп на рынке труда из-за последствий социальных рисков, некоторыми авторами ставится вопрос о способах распределения общественного дохода как *гарантии достойного уровня жизни*, обеспеченной средствами права социального обеспечения.

Дж.М. Кейнс в своей главной работе «Общая теория занятости, процента и денег» не случайно выводит на передний план такие категории как *доход и занятость*. Из чего складывается доход, мы рассмотрели выше (из заработной платы - как платежей за труд, и от процентов - как доход от капитала). На уровень же трудовой занятости влияет спрос. Однако, в условиях гиперкапитализма, роботизации техники и автоматизации труда потребительские способности населения понижаются, что влияет на формирование эффективной занятости.

Поэтому теория Кейнса, предусматривающая обеспечение потребительских способности населения за счет перераспределения общественного дохода, вновь становится актуальной в условиях современности. Последователи *посткейнсианства*, или левые кейнсианцы (Дж. В. Робинсон, Н. Калдор, П. Сраффа и др.) опираются на социально-экономическую модель, направленную на снижение неравенства, которое отражается коэффициентом Джинни, путем построения и сочетания таких элементов, как *новая система перераспределения общественного дохода и гарантии трудовой занятости*.

Рассматривая второй элемент указанной выше модели, стоит отметить, что одной из животрепещущих тем в последнее время для специалистов в сфере права, экономики и социологии является возможность введения *безусловного основного дохода*. Одной из социальных и экономических

²¹¹ Тихонова Н.Е., Каравай А.В. Влияние экономического кризиса 2014—2016 годов на занятость россиян // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2017. № 2. С. 1—17. Режим доступа: https://wciom.ru/fileadmin/file/monitoring/2017/138/2017_138_01_Tikhonova.pdf

гарантий, в которой нуждается каждый член общества, по мнению некоторых исследователей, могло бы послужить созданию активно подвергшейся обсуждению в мировом сообществе *новой системы распределения доходов* – на основе введения безусловного основного дохода (БОД) по принципу гражданства в рамках социально-обеспечительных отношений.

Актуальность вопроса о новой схеме распределения общественного дохода связана с возможностью предоставления гарантий достойного уровня жизни.

Анализируя положения статей 22 и 25 Всеобщей декларации прав человека, принятой на Генеральной ассамблее ООН 10.12, мы допускаем, что в указанных статьях предусматривается и отделяется две формы социального обеспечения: абсолютная и относительная. Наряду с этим обозначается необходимость обеспечения достойного уровня жизни людей.

В связи с этим представляется целесообразным закрепление определения понятия достойного уровня жизни на уровне национальных законодательств. Кроме того, представляется целесообразным законодательное закрепление права на достойный уровень жизни на уровне национальных законодательств, не ограничивая его при этом лишь правом на социальные пособия, компенсации, социальное обслуживание, медицинскую помощь и правом на предоставление льгот.

Следует понимать, что право на достойный уровень жизни обеспечивается *гарантиями занятости* на рынке труда. Гарантии занятости реализовываются в условиях, когда удовлетворены базовые потребности и обеспечены потребительские способности. Тогда, например, следующим этапом выступает свободная реализация профессионального и творческого потенциала. Поэтому в отдельных макроэкономических системах различных социальных государств чрезвычайно важным может становиться предоставление безусловного дохода в целях удовлетворения потребностей населения, гарантированности достойного уровня жизни и формирования инклюзивной занятости.

Таким образом, право на безусловный доход вытекает из права на достойный уровень жизни каждого члена общества.

И если абсолютные социально-обеспечительные правоотношения, где для каждого члена общества предусмотрено социальное обеспечение в виде безусловного основного дохода, могут выступать гарантом обеспечения достойного уровня жизни, то тогда можно предположить, что безусловный основной доход выступает одной из форм социального обеспечения.

Кроме того, введение такой формы социального обеспечения в практическую жизнь будет означать необходимость легального закрепления единого (абсолютного) социально-обеспечительного правоотношения на национальном уровне, под которым предлагается понимать не абстрактное правоотношение, а урегулированное нормами права отношение по поводу предоставления социального обеспечения государством в лице его представительных органов каждому члену общества по принципу гражданства, гарантирующее достойный уровень жизни.

Если отталкиваться от принципа всеобщности социального обеспечения каждого как члена общества и от принципа гарантированности социального обеспечения, то представляется целесообразным в таком случае легально определять единое социально-обеспечительное отношение по предоставлению БОД как возникающее на основе юридических фактов отношение между государством и гражданином по поводу предоставления социального обеспечения на основе распределения общественного дохода внутри населения, где государство обязано перераспределить доход и предоставить социальное обеспечение каждому гражданину.

Предполагается, что введение в действие такого механизма, как БОД, будет способствовать реализации экономической функции социального обеспечения (распределение части ВВП среди населения), социально-реабилитационной его функции, а также принципа социальной справедливости.

III элемент. Цифровая трансформация социального партнерства.

Smart-контракты и коллективные smart-соглашения

Информационно-коммуникационные технологии на сегодняшний день признаются многими признанными экспертами и авторитетными мыслителями той ведущей сферой, которая будет иметь приоритетное значение, когда мы будем говорить о пути развития современного общества. Её значимость обусловлена во многом как проблемами, с которыми общество столкнулось на данном историческом этапе, так и возможностями, которые открыты ввиду свершившихся открытий в сфере высоких технологий.

Как уже указывалось ранее, *прекаризация рынка труда* – это процесс изменения социально-экономических отношений в его структуре, возникающий под воздействием внешних экономических процессов или других социальных рисков, приводящий к снижению правовых и экономических гарантий для работников или потенциальных работников. Одной из таких важнейших гарантий является гарантия представительства. Это актуальная проблема правовой защиты участников рынка труда, характерная для стран с развитой системой гиперкапитализма и автоматизации труда.

В то же время, цифровая экономика и технологический прогресс, затрагивая рынок труда, предоставляют новые возможности для реализации гарантий представительства социально незащищенным группам людей. Всеобщая декларация прав человека, принятая 10.12.1948 год (в статье 23) закрепляет, что каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Роль производственного интереса и профессионального интересов.

Н.Г. Александров, определяя трудовое правоотношение, подчеркивал особое, приоритетное значение экономической зависимости одной стороны трудового правоотношения от другой в условиях капитализма.²¹²

²¹²Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. ЮРИДИЧЕСКОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ СССР, Москва, 1948. – С.112

Если следовать этой логике и абстрагироваться от аксиологической семантики, присутствующей в его определении понятия, то можно сделать вывод, что в основе такого правоотношения лежат экономические интересы обеих сторон.

Значение экономических интересов отметил А.М.Куренной, рассматривая субъективное право рабочих и служащих на участие в управлении производством. Автор отмечает, что экономические интересы, наряду с политическими и социальными, свойственны всем работникам.²¹³

Кроме того, обосновывается важный вывод о том, что «именно возможность пользоваться социальным благом__определяет сущность субъективного права как элемента правового статуса как граждан, так и общественных организаций, трудовых коллективов.»²¹⁴

Общее благо членов данного социально-политического общества – это благо всех его членов на основе естественноправового (и, следовательно, общесправедливого) признания блага каждого.²¹⁵

Субъективное юридическое право – это свобода или возможность субъекта на юридически обеспеченное поведение.²¹⁶

Субъективное право же является неотъемлемым элементом рабочих и служащих: «Именно так должно рассматриваться субъективное право, имеющее, на наш взгляд два аспекта. Во-первых, оно является элементом правового статуса, во-вторых, оно является элементом правоотношения, в котором происходит конкретизация субъективного права. Это своего рода статика и динамика категории «субъективное право».²¹⁷

Предпосылкой же возникновения объективных, а затем и субъективных прав является какой-либо интерес лица.

²¹³ Куренной А.М. Право рабочих и служащих на участие в управлении производством и его гарантии. Дисс-ия на соиск.уч.степ.кандидата юр.наук, М.: Московский Ордена Ленина и ордена трудового красного знамени МГУ им.М.В.Ломоносова, 1978. – С.9

²¹⁴ Там же, с.52

²¹⁵ Нерсесянц В.С. Философия права. – М.: Норма, 2000. – С.61 *(всего 256С.)*

²¹⁶ Алексеев С.С. Государство и право: учебное пособие. – Москва: Проспект, 2017. – С.39

²¹⁷ Куренной А.М. Право рабочих и служащих на участие в управлении производством и его гарантии. Дисс-ия на соиск.уч.степ.кандидата юр.наук, М.: Московский Ордена Ленина и ордена трудового красного знамени МГУ им.М.В.Ломоносова, 1978. – С.50

Таким образом, мы имеем закольцованную схему: интерес-право-общее благо.

Выходит, экономические интересы являются важной категорией при решении вопроса о возможности пользоваться общим социальным благом. Стоит отметить, что эта возможность идет в контексте взаимосвязи общественной организации труда, типа государства и соответствующей ему правовой и экономической систем.

Современная рыночная система характеризуется наличием спроса и предложения. Как отмечает Е.Б. Хохлов, «Как спрос, так и предложение существуют не абстрактно, они персонифицированы, и, следовательно, представляют собой конкретных субъектов, преследующих собственные экономические интересы и взаимодействующих лишь постольку, поскольку эти интересы совпадают»²¹⁸. Экономика действует на основе саморегуляции, а акты этой саморегуляции в формально-юридическом аспекте выражаются в договорах субъектов рынка²¹⁹.

Что касается интересов субъектов трудовых правоотношений, то экономический интерес работодателя – это, прежде всего, получение прибавочной стоимости. Экономические интересы работника заключаются в получении заработной платы и ряда социально-экономических гарантий.

Если конкретизировать далее, то можно предположить, что экономические интересы работника представляют собой его производственные интересы. Исходя из определения понятия советского трудового правоотношения, данного Н.Г. Александровым, именно производственные (экономические) интересы являются детерминирующими для трудового правоотношения в условиях современной экономической системы.

Однако, понятия производственных и профессиональных интересов в российском трудовом законодательстве не закреплены. В то же время,

²¹⁸ Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть/ Под ред. Е.Б.Хохлова. – СПб.: Из-во С.-Петербургского ун-та, 1996. – С.117

²¹⁹ Там же

согласно законодательству о профсоюзах, именно они являются определяющим фактором при вступлении в профсоюз. Таким образом, можно сделать вывод, что производственные и профессиональные интересы, являясь основным определяющим фактором при вступлении в профсоюз, и, в то же время, лежащие в основе трудового правоотношения, являются одним из оснований для того, чтобы расширить понимание круга лиц, на которых может распространяться действие трудового законодательства.

Субъектами трудового правоотношения является работник и работодатель. Не покушаясь на целостность этой конструкции, можно добавить, что в условиях современности стороной трудового правоотношения может быть работник или некоторые лица, обладающие производственным и профессиональным интересом.

Не случайно в зарубежной и отечественной доктрине появилось такое понятие как «лицо, похожее на работника». Однако понимание сущности производственных интересов поможет избежать экспансии гражданского права в сфере трудового права, а также в сферах занятости и трудоустройства, и распространить защитные нормы трудового права на большее количество лиц, что является закономерностью ввиду экономических и технологических изменений последних десятилетий в условиях распространения последствий социальных рисков.

Определение понятия производственного интереса предлагается рассмотреть ниже, в контексте понимания категории *«цифровых профсоюзов»* как одного из элементов концепции инклюзивной трудовой занятости, сосредоточившись для начала на глобальных процессах изменения социально-экономической системы общества, обусловившей необходимость такой детерминации. (При этом, по-нашему мнению, производственный интерес - это вид экономических интересов субъектов на рынке труда, товаров и услуг, который связывает их потребности и производство. Таким образом, род профессиональной деятельности, сама специфика труда является

детерминирующим фактором при вступлении в конкретный «электронный профсоюз»).

Кроме того, в статье 27 указанной Всеобщей декларации прав человека закреплено, что каждый человек имеет право свободно участвовать в культурной жизни общества, наслаждаться искусством, участвовать в научном прогрессе и пользоваться его благами.

Роль технологий и достижений научно-технического прогресса.

Стоит отметить, что право на участие в научном прогрессе и пользовании его благами затрагивает сферу трудовых и непосредственно с ними связанных отношений, поскольку реализация этого права может быть обеспечена посредством института трудового права – института социального партнёрства.

Одной из гарантий по реализации этого права, возможно, в будущем будет возможность заключать коллективные соглашения на основе smart-контрактов (и, возможно, вступать в профсоюзы, часть функционала которых будет осуществляться в цифровом виде). С учётом *Концепции национальной системы управления данными (НСУД)* – элемента *Национального проекта «Цифровая экономика»*, возможно, речь сможет пойти о переговорах (а возможно, и о соглашениях), но маловероятно, чтобы это применялось на уровне отдельно взятого работодателя. Поскольку потенциальные члены профсоюзов, не состоящими в трудовом правоотношении, не могут претендовать на те гарантии в представительстве (в рамках социального партнёрства), которые имеют и пользуются традиционные первичные профсоюзные организации и их выборные органы, соответствующие права которых закреплены в ТК РФ (например, учёт мнения по широкому кругу вопросов, возникающих при осуществлении деятельности конкретным работодателем, а их в ТК РФ предусмотрено более 30 вариантов).

Однако, право на представительство и право на использование благ научного прогресса соединяются в одном институте трудового права, подвергая его, таким образом, определённой трансформации.

На сегодняшний день основными направлениями использования достижений высоких технологий являются:

1. Верификация юридических фактов: проведение собраний в организациях и голосования с идентификацией на основе цифровой подписи, подтверждение вещных прав, ведение кадастрового учёта, подтверждение членства.

2. Smart-контракты (в том числе, в сфере трудового права, когда обуславливается выплата вознаграждения по трудовому договору), договоры страхования, доверительное управление.

3. Децентрализованные автономные организации. Сфера деятельности: логистика, распределение корпоративных прав, оформление глобальных цепочек создания ценности (global value chains), здравоохранение.

4. Создание виртуальных валют: краудфандинг, комиссионные платежи, осуществление переводов и платежей.

Можно предположить, что цифровизация трудовых отношений, во-первых, за счёт технологий, а во-вторых, с учетом понимания природы производственного интереса как фактора для вступления в профсоюз, может открыть новые возможности в институте социального партнёрства, а именно: в деятельности отраслевых профсоюзов по вопросам регулирования коллективных трудовых правоотношений на рынке труда.

Тем более, учёными в сфере трудового права уже отмечалось, что «на повестку дня встаёт вопрос о возможности более широкого применения электронных методов сбора и обработки информации, связанной с трудовыми отношениями на всех их стадиях...»²²⁰. Важно понимать, что право «электронных профсоюзов» на объединение может быть реализовано, прежде всего, на отраслевом (а не на локальном) уровне.

В условиях прекаризации и смены формы организации труда такая мера может послужить гарантией производственной демократии.

²²⁰ А.М. Куренной, И.А. Костян, Г.В. Хныкин Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? \ Трудовое право в России и за рубежом, Издательская группа «Юрист», М., №4, 2017, С.10-12

Таким образом, удостоверение и верификация юридически значимых обстоятельств – это одна из наиболее значимых возможностей новейших технологий. При этом *форма удостоверения (закрепления) юридических фактов* (событий и действий) может быть автоматизированной. Это имеет большое значение в условиях современности с учётом автоматизации документооборота на всех уровнях, как локальных, так и государственном, с учетом необходимости защиты персональных данных ввиду глобализации и с учетом необходимого соответствия нынешнему уровню социально-экономического развития.

Внешнее закрепление формальных признаков юридически значимых фактов позволяет, например, исполнительной и судебной власти (в том числе, рассматривая трудовые споры) применять право, выделяя значимые для правовой квалификации обстоятельства.²²¹

Под «цифровым профсоюзом» мы понимаем классический профсоюз, определение понятие которого закреплено в статье 2 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 8.12.1995. При этом его будут отличать некоторые особенности, связанные, прежде всего, с тем, что функционирование его будет поддержано цифровыми средствами.

Интегрировав в свой процесс достижения технологического прогресса, профсоюз может усовершенствовать свою деятельность в интересах работников, улучшить механизм реализации социального партнерства, конкретизировать его.

Цифровая (или электронная) форма деятельности профсоюзов позволит не только сохранить, но и увеличить численность его членов. Невозможность изменения уже внесённых данных обусловлена тем, что, в отличие от централизованной базы данных, которую можно взломать, множество распределенных реестров, на которых хранится информация, взломать почти

²²¹ Башкатов М.Л., Галкова Е.В. и др. Блокчейн на пике хайпа: правовые риски и возможности, Изд. Дом Высшей школы экономики, Инт – т права и развития ВШЭ – Сколково. – М., 2017, с.19

ВОЗМОЖНО.

Например, «цифровые профсоюзы» могут независимо и объективно представлять коллективный голос своих участников на рынке труда, более объективно формируя мнение профсоюза при участии в обсуждении социальных программ.

Внедрение «цифровых профсоюзов» позволит трансформировать весь институт социального партнерства согласно задачам, поставленным в Указе Президента «О создании информационного общества», позволяя улучшить, таким образом, механизм реализации права на представительство.

Некоторые авторы отмечают, что социальное партнерство означает, прежде всего:

- согласование между партнерами на высшем (национальном) уровне распределение доходов и социально-экономической политики в целом, включая разработку основных критериев и показателей социальной справедливости и мер по защите интересов субъектов трудовых отношений;

- наличие механизмов и институтов, используемых для согласования интересов социальных партнеров на различных уровнях;

- участие наемных работников в управлении предприятиями;

- переговорный характер коллективно-договорного процесса и урегулирования возникающих между сторонами противоречий и разногласий;

- снижение уровня и смягчение остроты социальных конфликтов (в виде забастовок и локаутов) посредством разнообразных методов примирения сторон и судебных процедур.²²²

Вопросы социального и пенсионного обеспечения подвержены обсуждению в последнее время очень активно, что объясняется существующими проблемами в условиях издержек рыночной экономики на данном этапе. Определение основных критериев жизненного уровня; индексации пенсий, пособий, компенсаций, заработной платы; создание

²²² А.А.Силин «Место и значение социального партнерства в регулировании трудовых отношений на Западе и в Российской Федерации», журнал «Законодательство». 2000. № 8.

условий, обеспечивающих достойную жизнь – лишь малый перечень вопросов, по которым профсоюзам будет проще предоставлять мнение всех его членов, трансформируясь согласно технологическим нововведениям в обществе.

Используя современные технологии хранения и передачи данных, ускоряется взаимодействие между участниками профсоюза, снижаются производственные издержки деятельности профсоюза, а главное – предоставляется гарантия представительства в условиях глобализации, автоматизации труда, обеспеченная технологическим прогрессом и производственным интересом лица, вступающего в профсоюз.

При этом, по-нашему мнению, производственный интерес, являющийся одним из основных факторов, при вступлении в профсоюз - это вид экономических интересов субъектов на рынке труда, товаров и услуг, который связывает потребности субъектов и производство посредством заключения договоров, являясь при этом фактором для вступления в определённый профсоюз (в зависимости от рода профессиональной деятельности)

Право на достойный уровень жизни обеспечивается *гарантиями занятости* на рынке труда. Гарантии занятости реализовываются в условиях, когда удовлетворены базовые потребности и обеспечены потребительские способности. Тогда, например, следующим этапом выступает свободная реализация профессионального и творческого потенциала. Поэтому в отдельных макроэкономических системах различных социальных государств чрезвычайно важным может становиться предоставление безусловного дохода в целях удовлетворения потребностей населения, гарантированности достойного уровня жизни и формирования инклюзивной занятости.

Указ Президента РФ от 09.05.2017 N 203 "О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы" 9 мая 2017 года предусматривает ряд организационно-правовых мероприятий, направленных на формирование соответствующей правовой базы информационному обществу.

Кроме того, Правительство РФ 28 июля 2017 утвердило программу "Цифровая экономика Российской Федерации" посредством принятия приняло распоряжение N 1632-р.

Совершенно очевидно, что государством признается важность того факта, что будущее в развитие общества стоит за развитием информационно-коммуникационных технологий и внедрением их как в бизнес, так и в государственные институты, общественные организации.

Трудовое право, применяя современные технологии, может интегрироваться в мировую цифровизацию (и не только экономики), посредством одного из важнейших своих институтов – *института социального партнерства*.

Такая гарантия права на объединения становится особенно актуальной в условиях распространения на сферу трудовых и непосредственно с ними связанных отношений социальных рисков: автоматизации и информатизации труда и роботизации техники, а также последствий распространения экономических рисков под воздействием глобализации.

§ 3. Гарантии трудовой занятости на примере труда преподавателей в условиях распространения современных технико-экономических социальных рисков

Самые инновационные коммерческие, правительственные и общественные организации мира объединяют новые технологии с новыми продуктами, услугами и процессами, позволяющими изменить существующие способы создания ценности.²²³

Одной из таких ценностей является образование, и цифровые технологии затрагивают его, а точнее - способы его обеспечения.

В свою очередь, новый вид нетипичной занятости – платформенная занятость, характеризуется появлением не только водителей Uber и курьеров

²²³ Шваб К., Технологии четвертой промышленной революции Бомбора, Москва 2018, С.254

Deliveroo или ЯндексЕда, но и появлением преподавателей в сфере цифрового образования (Digital learning).

Цифровое образование – это не новая форма обучения, а способ обеспечения возможности обучения в том месте, где находится обучаемый, и в удобное для него время. Этот способ обеспечения обучения особенно коррелирует стандартам нынешнего времени, характеризующегося потребностью в непрерывном обучении в связи с изменениями в сфере труда ввиду стратегии развития цифровизации, а также автоматизации труда и роботизации техники.

Указ Президента РФ N 203 от 9 мая 2017 года «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» предписывает внедрение цифровых платформ для работы с данными и обеспечения потребностей власти, бизнеса и граждан. Создание соответствующей цифровой образовательной среды будет, безусловно, обеспечивать возможность воплощения этого предписания на практике. В тоже время, возможно, оно может привести к некоторому изменению положения преподавателей, работающих с помощью цифровых платформ, наделяя их труд признаками дистанционной работы или самостоятельной занятости. Такие изменения на современном этапе кажутся вполне объяснимыми с учетом развития технологий.

Поэтому логичным будет и предположение о том, что из аудиторий некоторая часть преподавателей, осуществляя свой труд, переместятся в цифровую среду.

Но такое явление может повлечь за собой определённые последствия, поскольку, как уже указывалось в предыдущем параграфе, научно-технический прогресс влечёт для занятых в сфере наёмного труда технико-экономические социальные риски.

В связи с этим возникает закономерный вопрос о средствах в арсенале трудового права, могущих предвосхитить последствия этих рисков: могут ли занятые посредством цифровых платформ преподаватели (равно как и

водители компании Uber или курьеры компании Deliveroo) считаются в соответствии с трудовым законодательством дистанционными работниками?

Кроме того, и преподаватели, ведущие занятия в аудитории (офф-лайн), часто ведут подготовку к занятиям не только на рабочем месте на территории и под контролем работодателя. Но такая работа по подготовке к занятиям пока не укладывается формат дистанционной работы с точки зрения трудового законодательства. Поскольку, помимо места выполнения работы, в основе понимания дистанционной работы также лежит такой критерий, как выполнение работы и связь с работодателем с помощью информационно-коммуникационных сетей общего пользования (в том числе, сети Интернет).

Кроме того, можно предположить наличие определенных угроз, вытекающих из возможностей современных продуктов высоких технологий, умноженных на меры по оптимизации образовательного процесса: если лекции одного лектора можно записать на видео и предоставить практически неограниченному кругу обучающихся лиц к просмотру, то тогда не возникает ли у работодателей педагогов соблазн «урезать» лекционные часы в аудитории, например? А семинарские занятия?

Таким образом, главные вопросы, связанные с трудом преподавателей в сфере дистанционного цифрового образования, заключаются в том, как, опираясь на принцип справедливости, разрешить проблемы:

1) гарантированности постоянной трудовой занятости на рынке труда преподавателям профессорско-преподавательского состава в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, которые, работая по срочным трудовым договорам, находятся под возможной угрозой вытеснения из сферы наемного труда, особенно ввиду последствий оптимизации образовательного процесса и применения технических коммуникационных средств.

2) определения статуса лиц, преподающих с помощью цифровых платформ в сфере дополнительного образования школьников и взрослых -

будут ли такие преподаватели являться самостоятельными хозяйствующими единицами на рынке труда или же целесообразно включить их в круг наемных работников? Ведь от этого будут зависеть права, обязанности, ответственность таких лиц и правовые гарантии для них.

Рассмотрим вопрос, касающийся гарантий занятости для научно-педагогических работников.

Высокий стандарт образования в России – это, безусловно, наследие времен, когда профессорско-преподавательский состав начали по праву называть “интеллектуальной элитой”. Это по-прежнему актуально и в наши дни. Те усилия, которые представители профессорско-преподавательского состава прикладывают к своему труду, воспитывая молодое поколение, раскрывая таланты и развивая науку, достойны не только уважения, но признания в виде предпринятых мер по закреплению их положения на рынке труда, а именно: закрепление гарантий найма на неопределённый срок для этой категории работников – высококвалифицированных специалистов в области образования.

Согласно статье 332 ТК РФ, трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться *как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора*, чему предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности и впоследствии сопутствует аттестация.

Как видим, законодатель достаточно “гибко” подходит к возможностям работодателя относительно срока действия трудового договора с этой категорией работников. Этот «гибкий» подход приводит к тому, что с педагогическими работниками, относящимся к профессорско-

преподавательскому составу, заключаются исключительно срочные договоры, лишая их, таким образом, гарантий постоянной занятости.

Прекаризация труда преподавателей в системе высшего образования проистекает из различных явлений, в числе которых называют «снижение учебной нагрузки, вызванное не только внедрением новых образовательных стандартов, ... внедрением дистанционной формы обучения, расширением сетевого взаимодействия вузов».²²⁴

Исследователи отмечают, что «... сегодня возникла ситуация еще и с необходимостью оптимизации образовательного процесса, включая минимизацию расходов на него, в том числе и уменьшение расходов на кадровые ресурсы».²²⁵

Это следствие распространения технико-экономических рисков, когда внедряются в различные сферы жизнедеятельности информационно-коммуникационные технологии: а именно – цифровые платформы, с целью экономической эффективности деятельности, заменяющая часть функциональных обязанностей преподавателей, что обуславливает ситуацию неустойчивости занятости профессорско-преподавательского состава педагогических работников.

Таким образом, небезосновательно занятость преподавателей в системе высшего образования наделяют признаками прекаризованной.

А между тем, профессионально-преподавательскую деятельность без преувеличения можно считать стратегически важной, потому что речь идет о развитии человеческого потенциала в контексте развития общества и блага всего населения страны.

Значит, проблема неустойчивой занятости для части этой категории работников требует решения в виде предоставления им четких гарантий реализации постоянной (бессрочной) трудовой занятости на рынке труда,

²²⁴ А.А.Воронина «Правовые аспекты прекаризации труда научно-педагогических работников», Режим доступа: http://elar.ufrj.br/bitstream/10995/31879/1/srbu_2015_25.pdf

²²⁵ Там же

которая будет заключаться в закреплении нормы об обязательном заключении бессрочного трудового договора с профессором после удачного прохождения аттестации по истечении пяти лет работы по срочному трудовому договору. При этом, необходимо подробно указывать в законодательстве, в каких случаях и каким образом это будет реализовываться.

Необходимость гарантий пожизненного найма для профессоров представляется целесообразной исходя из:

1) *принципа гуманизма*, закрепляющий приоритет личности (статья 2 Конституции РФ закрепляет, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, а обязанностью государства является признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина), который будет выражаться в том, что снижается неопределенность относительно будущего такой категории работников и относительно взаимодействия профессора и университета в случае закрепления гарантий бессрочной трудовой занятости;

2) *права на достойную жизнь* (статья 7 Конституции РФ и статья 25 Всеобщей декларации прав человека указывают на необходимость политики, направленной на создание соответствующих условий);

3) *вклада в развитие человеческого потенциала* населения страны (принимая участие в образовательном процессе, профессор участвует в образовании будущей профессуры, будущих научных деятелей, высококлассных специалистов и специалистов узкого профиля. А значит, при соблюдении ряда других условий, происходящих за рамками образовательного процесса, в повышении благосостояния как отдельно взятого обучаемого, так и всего населения);

4) *экономической эффективности университета как работодателя* (исследователи отмечают, что гарантии постоянного найма для профессоров позволяют нанимать в университет лучших профессоров и обеспечивают эффективную политику найма на кафедрах и в университете в целом);

5) *объемов вклада в развитие науки*, что вытекает из логики предыдущих пунктов – определенность относительно своего статуса наемного работника с

позиций постоянной трудовой занятости дает возможность, избегая прекаризации, осуществлять и завершать научные исследования, что соответствует как интересам менеджмента университета в получении результата научного исследования, так и интересам научного сообщества и общества с точки зрения развития науки в целом.

Таким образом, мера по регламентации права на заключение трудового договора на неопределенный срок в императивном порядке для отдельной категории профессорско-преподавательского состава представляется справедливой и соответствующей их правам ввиду той отдачи от работников, которая исходит при исполнении ими их должностных обязанностей.

Для этого обратимся к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 г. N 1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования".

В нем перечислены высокие требования к квалификации и должностные обязанности претендентов на должности профессорско-преподавательского состава.

Сами должности – это: ассистент, декан факультета, начальник факультета, директор института, начальник института, доцент, заведующий кафедрой, начальник кафедры, заместитель начальника кафедры, профессор, преподаватель, старший преподаватель.

Должности педагогических работников, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу, указаны в Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 8.08.2013 N 678).²²⁶

²²⁶ Собрание законодательства Российской Федерации, 2013/N 33, ст.4381

Исходя из различных требований к перечисленным должностям, возможно, повторное заключение срочного трудового договора с ассистентом или преподавателем может выглядеть обоснованным (как в связи с необходимым обеспечением возможности публично участвовать в конкурсе на эти должности всем желающим претендентам, так и в связи с принципами стимулирования наемных работников в условиях рыночной экономики).

Но с лицом, занимающим должность профессора и прошедшим своеобразный “испытательный” срок – то есть, отработавшим по срочному трудовому договору в течение пяти лет, участвовавшему в формировании высококачественного образовательного продукта (а для университетов это важно с точки зрения качества предоставляемых образовательных услуг) и участвовавшему в научных исследованиях соответствующей кафедры университета, *представляется справедливым заключение трудового договора на неопределённый срок*. Тем более, что на пути к этой должности он уже прошел долгий многолетний путь от ассистента до доцента.

Требования же к претенденту на должность профессора и к ученому званию профессора показывают, что на пути к получению этой должности и этого звания человек может потратить не один десяток лет, подготовить не одного кандидата наук, вносить огромный вклад в науку и в образовательные процессы, передавать свои бесценные знания и опыт поколениям, “образовывая” их молодых представителей как личности в самом высоком смысле и как специалистов, а взамен – быть не избранным по конкурсу на следующие пять лет.

Поэтому не следует пускать без границ рынок в трудовые правоотношения с профессорско-преподавательскими кадрами. А точнее, путать понятия “свободный рынок” и “свобода”.

Кроме того, в контексте той самой свободы, уместно будет вспомнить и о принципах академической свободы, когда ученый отдается научному исследованию в полном объеме, отдавая этому необходимое количество усердия и времени, не боясь потерять работу из-за окончания срочного

трудового договора. Именно это мы имели ввиду выше, упоминая в пункте 5 о вкладе в развитие науки.

В некоторых странах существует опыт применения бессрочной трудовой занятости профессоров в университетах. Так, например, в США, колыбели капитализма, предусмотрена гарантия постоянного найма для высшего профессорского состава университетов – так называемый теньюр, и это несмотря на то, что рынок вошел там почти во все сферы деятельности общества.

Теньюр (от амер. англ. tenure – постоянная штатная должность) - это система постоянного найма (постоянной трудовой занятости) для профессоров университетов.

“В абсолютном большинстве исследовательских университетов США – как частных, так и государственных – теньюр является в настоящий момент распространенной практикой, охватывающей более 80% профессорско-преподавательского состава, работающего на полной ставке. Эти сотрудники либо уже получили гарантии постоянного найма, либо находятся на испытательном сроке, так называемом теньюр- треке (tenure-track).”²²⁷

Таким образом, весь трудовой путь от должности ассистента до пребывания в должности профессора по первому срочному трудовому договору – это, и по логике, и по определению, и есть своеобразный испытательный срок для профессора.

Такой же путь становления высококвалифицированным специалистом в сфере образования преодолевает профессор и в российском ВУЗе. И выглядит вполне логично, что путь этот будет увенчан законодательными гарантиями сохранения занятости на ранке труда.

Поэтому представляется возможным и необходимым закрепление *объективного права* на бессрочную трудовую занятость ряда представителей профессорско-преподавательского состава, а именно: состоящих в должности

²²⁷ Панова А. А., Юдкевич М. М. «Система постоянного найма в университете: модели и аргументы», Научные доклады институционального анализа, 2010 Режим доступа: https://wp.hse.ru/data/2010/10/04/1224594632/WP10_2010_03.pdf

профессоров более пяти лет, - в виде заключения работодателем с ними трудовых договоров на неопределённый срок после окончания срока первого срочного трудового договора, в случае продолжения трудовых правоотношений.

Праву на занятость на условиях трудового договора, заключённого на неопределённый срок, для такой категории высококвалифицированных специалистов будет соответствовать обязанность работодателя заключения бессрочного трудового договора, в случае удачного прохождения аттестации после пяти лет работы по срочному трудовому договору или в случае принятия на должность профессора администрацией университета.

Переходя к попытке ответить на *второй* из вопросов, озвученных в начале параграфа, важно иметь в виду, что в последнее время все больше компаний в разных сферах деятельности внедряют возможность удаленной работы.

Таким образом, проблематика вопроса сводится к следующему: являются ли граждане, работающие удаленно, лицами, предоставляющими услуги с помощью цифровых платформ, или же дистанционными работниками, состоящими в нетипичном трудовом правоотношении, где видоизменен организационный признак?

Полагаем, что дистанционный труд, по своей природе, с учётом современного технического прогресса, — это отражение нового режима работы, который обеспечивает мобильность и «удалённость» работников.

Крупная международная компания Flexjob, занимающаяся трудоустройством на удаленной основе, исследуя данные и работая с компаниями во всех отраслях рынка, составила свой рейтинг компаний, наиболее привлекательный для удаленной работы в 2018 году²²⁸.

В этот список, наряду с такими компаниями, как, например, AMAZON, вошла и, более того, возглавила его, компания VIPkid – поставщик образовательных англоязычных услуг – эта компания предоставляет услуги по

²²⁸ <https://www.flexjobs.com/>

преподаванию английского языка его носителями в 35 странах, но, в основном, семьям в Китае (что связано с экономическими обоснованиями).²²⁹

VIPkid работает по следующей схеме: сначала предлагает бесплатный пробный урок, а потом осуществляет личные продажи родителям учеников.

За весь цикл обучения дети занимаются не с одним преподавателем, а с разными. Таким образом, каждый день проходит около 100 тысяч онлайн-уроков по 30 минут, только в рамках этой платформы, с 30 тысячами задействованных преподавателей.

Всего с помощью платформы задействовано, согласно данным официального сайта компании, 60 000 преподавателей. Количество учеников – примерно 500 000.²³⁰

Компания внедряет AI технологии (технологии искусственного интеллекта), которые анализируют все действия, мимику и жесты ученика во время занятия, фиксирует его прогресс, чтобы понять степень вовлеченности ученика в процесс, с целью внедрения персонализации и адаптивного обучения. За счет использования таких технологий этой компании и другим подобным ей компаниям удалось привлечь крупные инвестиции от бизнеса в 2018 году. И это говорит о том, что сфера цифрового образования будет развиваться, а количество преподавателей в сфере онлайн-обучения – возрастет. Это основополагающий факт, на которых должно опираться превентивное законодательство.

Рынок цифрового образования в Азии растёт, в него вкладываются большие инвестиции. Постепенно он становится перспективным и России. А это значит, что и здесь будут создаваться подобного рода продукты в цифровой образовательной среде: инвестиции будут создавать новый бизнес, а бизнес будет привлекать преподавателей. Уже сейчас существует множество таких компаний.

²²⁹уровень проникновения онлайн-образования на китайском рынке составляет всего 5%, но, согласно прогнозам, к 2025 году это будет уже 35%; \$4,5 млрд долларов в 2018 году было инвестировано в китайский рынок не частного образования;

²³⁰ Работает компания в таких форматах, как занятия one-to-one в онлайн, blended-learning (смешанное обучение), dual teaching.

Безусловно, работодатель в подобного рода организациях может организовать рабочее место таким преподавателям и на своей территории. Но, ввиду снижения издержек на производство, часто такие преподаватели ведут занятия из любого удобного для них места. Кроме того, разработчики подобных курсов говорят, что кураторы выходят на связь с учеником постоянно, в удобное для ученика время.

К тому же, исследование, проведенное компанией AlphaBeta показало, что технологии ведут не к росту безработицы, а к смещению акцента на выполнение задач, творческого общения и синтеза информации.²³¹

А потому и потребность в обучении, переобучении и непрерывном обучении растет. Анализ этой сферы показывает, что в будущем на рынке образовательных услуг на первое место по значимости выйдут не только массовые открытые онлайн курсы (так называемые MOOC – Massive Open Online Course) к числу которых относятся такие, как Национальная платформа «Открытое Образование», Coursera, Универсарий, Stepik и т.д., и не только видео- или мобильное обучение по приложениям.

Главным вопросом станет персонализация обучения и адаптивность обучаемого (не последнее значение будут иметь когнитивные способности), а цифровизация и нейронные сети помогут этого достичь в больших масштабах.

Поэтому прогнозируются замена части функций преподавателя системным софтом – т.е., программными решениями, а основные инвестиции в этой сфере будут направлены на разработки в области хранения данных и искусственного интеллекта. Это важно учитывать при попытке спрогнозировать, на какую сферу общественных отношений будут распространяться технико-экономические риски.

Следовательно, необходимо предусмотреть создание динамических регулятивных норм в соответствующей сфере.

Кроме того, чтобы разобраться в тонкостях цифрового образования, необходимо понимать различия в принципах работы основных программных

²³¹ Шваб К., Технологии четвертой промышленной революции Бомбора, Москва 2018, С.256

решений в сфере образования (технологиях), которые применялись с конца 80-х гг. прошлого столетия, и которые применяются на данном этапе.

Не вдаваясь в технические подробности слишком подробно (оставим это техническим специалистам узкого профиля), отметим лишь, что нам для понимания коренного отличия современных образовательных процессов от предшествующих им в недавнем времени, необходимо иметь ввиду два разных и, на первых взгляд, труднопроизносимых видах программного обеспечения – SCORM и LRS.

SCORM²³² - это технология, разработанная в 1980-х годах, первоначально предназначенная для помощи компаниям, которые на CD-диск отслеживали задания из их программ корпоративного обучения (как аудиторных форм обучения, так и онлайн-обучения). То есть, создавалось нечто наподобие «каталога» курсов.

LRS²³³ - это технология, которая позволяет хранить в одном пространстве все данные об обучающемся из разных образовательных площадок, на которых он обучался: в аудитории, у работодателя, в мобильных приложениях с помощью телефонов и планшетов и т.д. как серию байтов по типу облачного хранилища. Далее, с учетом такой базы данных, уже можно внедрять искусственный интеллект и аналитику, которые позволяют подойти к решению вопроса о персонализации в процессе обучения и выдачи результата преподавателям для оптимизации обучения.

Выходит, такие внедрение таких технологии не имеет своей целью полное исключение человека как преподавателя из процесса цифрового образования. Тем не менее, можно предположить наличие определенных угроз, вытекающих из возможностей современных продуктов высоких технологий (если лекции одного преподавателя будут записаны на видео и предоставлены практически неограниченному кругу обучающихся лиц к просмотру).

²³² Sharable Content Object Reference Model, пер.: «Образцовая модель объекта содержимого для совместного использования»

²³³ Learning Record Store, пер.: «Хранилище записанного обучения»

Так или иначе, но предприниматели, задавая динамику на рынке, как всегда, «творят» экономику, создавая новые бизнес-модели (которые зачастую со временем внедряются и не только в сфере бизнеса). А право реагирует на изменения, которые становятся все более очевидными, но оно может реагировать уже не постфактум, а «заранее» - с помощью прогнозирования социальных рисков и превентивного законодательства в разных отраслях.

Занятость преподавателей в сфере цифрового образования осуществляется с помощью платформ в рамках цифровизации, которая характеризуется переходом подачи информации с аналоговой формы на цифровую (или дискретную) форму, с помощью информационно-коммуникационных технологий. Следует указать на различия в этих способах подачи информации.

Аналоговая (непрерывная) форма подачи информации строится на основании аналогового сигнала (электрический-, радиосигнал, выступление вживую для присутствующих в аудитории).

Цифровая (дискретная) форма подачи информации строится на основании цифрового сигнала, поступающими небольшими порциями, разделенными паузами (пиксели - изображение, напечатанное с помощью принтера, а также информация, переданная с помощью цифровых платформ).

Таким образом, цифровая форма подачи информации осуществляется часто с помощью современных цифровых платформ, которые являются разновидностью информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).

Теперь необходимо рассмотреть, как последний термин соотносится с тем понятием, которое содержится в ТК РФ – информационно-коммуникационные сети, поскольку это понятие лежит в основе определения дистанционной работы.

Согласно одному из определений, приведённых выше в тексте данного исследования, информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) — это технологии, предназначенные для совместной реализации информационных и

коммуникационных процессов²³⁴ (а цифровая платформа – это *алгоритмизированная* информационно-коммуникационная технология, обеспечивающая взаимодействие участников (в рамках цифровизации)).

Наш законодатель в ТК РФ для определения понятия дистанционной работы использует понятие как информационно-коммуникационная сеть — совокупность технических средств для передачи и обработки информации²³⁵.

И все же, подытоживая все вышесказанное, попробуем сделать небольшой вывод, в котором соотнесем между собой все рассмотренные термины. Итак, работа преподавателей в сфере цифрового обучения осуществляется с помощью информационно-коммуникационных технологий, в том числе, с помощью цифровых платформ (которые являются техническим инструментом для подачи информации в цифровом виде), во исполнение предписаний по развитию информационного общества, но правовой статус таких преподавателей с точки зрения трудового законодательства, на данный момент, не определен. При этом цифровая платформа – это одна из разновидностей информационно-коммуникационных технологий, которые тесно по смыслу тесно связаны с понятием информационно-коммуникационных сетей, содержащимся в ТК РФ, а цифровое образование – это форма подачи информации в образовательном процессе, применяемая в связи с цифровизацией. В ходе передачи информации таким способом могут применяться для сбора и анализа информации алгоритмы, нейронные сети, свёрточные сети и т.д. (что делает привлекательным применение такого вида подачи информации с точки зрения инвестиций и получения прибыли).

Таким образом, в рамках цифровизации, которая предполагает развитие информационного общества, само общество, оказывая и потребляя услуги, все больше пользуется различными ИКТ и таким их видом, как цифровые платформы. Но при этом трудовое законодательство России предусматривает

²³⁴ Глоссарий (термины и определения) к проекту Концепции развития информационно-коммуникационной инфраструктуры и технологий в Российской Федерации (проект) // URL: <http://minsvyaz.ru/ru/documents/3464/> (дата обращения — 16 апреля 2018 г.).

²³⁵ Там же.

выполнение особого вида работы (дистанционной), с применением не информационно-коммуникационных *технологий*, а информационно-коммуникационных *сетей* общего пользования, в том числе, сети Интернет, что не позволяет ему отразить актуальный этап развития отношений в сфере труда с применением ИКТ.

Возможно, в глобальном плане, все это объясняется распространением последствий социальных рисков, а именно – технико-экономических рисков, появление которых на современном этапе обусловлено НТП и постиндустриальной революцией, и негативным последствиям которых необходимо противостоять.

Негативные последствия применения продуктов высоких достижений в сфере информационно-коммуникационных технологий, которые распространяются на трудовые и непосредственно с ними связанные отношения влекут для работников или потенциальных работников снижение, предусмотренных для них законодательством социальных гарантий на рынке труда. Этими последствиями являются трудности в получения статуса наемного работника, которая, в свою очередь, влечет за собой ограничение возможности повышения своей квалификации, отсутствие стабильного гарантированного заработка и большого ряда трудовых гарантий, вытекающих из трудового договора.²³⁶

В то же время, как уже указывалось выше, в отчете Eurofound 2016 года (Европейский фонд улучшения жизни и условий труда) под названием «Новые формы занятости» (далее – отчет Eurofound 2016 «Новые формы занятости»), среди новых нестандартных видов занятости был обозначен такой вид, как *мобильная работа на базе ИКТ* (информационно-коммуникационных технологий) под которой понимается форма организации работы, которая осуществляется регулярно (не обязательно постоянно, возможно частично) за пределами головного офиса, в помещениях

²³⁶ Котова С.И. Социальные риски в трудовом праве и превентивное законодательство о труде и занятости, «Законодательство» №9/2018, С.48-55

работодателя, индивидуальном домашнем офисе или везде, в любом месте и в любое время, которые подходят для выполнения работы, решения задач и осуществления рабочего графика работников, в том числе, в дороге²³⁷.

Возможно ли, с учетом сказанного, внести изменения в ст.312.1 ТК РФ, включив, наряду с термином «информационно-коммуникационная сеть», термин «информационно-коммуникационная технология»; позволит ли такая мера ввести в круг занятых с помощью цифровых платформ преподавателей на рынке труда *в сферу отношений, регулируемых трудовым правом*, и послужит для них это *мерой защиты* от последствий современных технологических рисков?

Ведь, как уже отмечалось выше, прогнозирование социальных рисков в целях защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве важно для правового регулирования тех современных отношений, на которые оно направлено, ввиду происходящей смены формы организации труда (от коллективной – к индивидуальной) или, как еще говорят, ввиду новых форм использования труда.

А это только подтверждает тот факт, что необходимо предусмотреть меры, направленные на защиту от прекаризации в этой сфере, от «выхода» из сферы наемного труда.

Полагаем, что это необходимо сделать, предусмотрев возможность заключать договор о дистанционной работе с преподавателями, работающими в организациях, но осуществляющих работу по обучению учеников с помощью цифровых платформ, внося соответствующую поправку в ТК РФ: заменив или дополнив формулировку «информационно-коммуникационные сети общего пользования» термином «информационно-коммуникационные технологии», что предполагает, скорее всего, для данной категории работников неполную, но гарантированную трудовую занятость, с рядом вытекающих из неё социальных гарантий.

²³⁷ Eurofund 2016 «New forms of employment». P. 72 // URL: <https://www.eurofound.europa.eu/new-forms-of-employment> (дата обращения — 16 апреля 2018 г.).

Что касается такого признака дистанционной работы, как использование для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет", то представляется целесообразным оставить эту часть нормы диспозитивной.

Таким образом, предлагается внести поправку в ст.312.1 ТК РФ, которая, на наш взгляд, должна выглядеть следующим образом:

«Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции (как на условиях нормальной продолжительности рабочего времени, так и неполного рабочего времени) вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет" или информационно-коммуникационных технологий, которые работник и работодатель также могут применять для осуществления взаимодействия/ или просто – с помощью цифровых платформ»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Роль трудового права в регламентации защиты прекариата на рынке труда. Получающая все большее распространение нестандартная занятость свидетельствует о меньшем объёме социально-правовых гарантий для некоторых субъектов рынка труда.

Рассмотрение правового положения прекариата и разработка социально-правовой концепции занятости обусловлены необходимостью снизить негативное влияние некоторых имеющихся на рынке труда последствий глобализации и научно-технического прогресса, а также необходимостью предупредить возможные негативные последствия с учётом прогнозирования различных социальных рисков.

В объективном виде это может выражаться в совокупности теоретических и нормативных правовых предписаний, заключённых в социально-правовую концепцию занятости.

С этой целью рассматриваются и анализируются в комплексе: взаимосвязь хозяйствования на микроуровнях (на внутреннем рынке труда - у конкретного работодателя) и на макроуровне, проблемы реализации принципа защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве, а также отсутствие некоторых гарантий для работников и потенциальных работников на рынке труда.

Важной особенностью при этом является учёт рассмотрения механизма функционирования рыночной экономики, в основе которого лежит одна из экономических и правовых категорий - «занятость». Именно при таком подходе более точно выявляется природа и обусловленность «занятости» именно как правовой категории, значение которой впоследствии отражается в трудовом законодательстве и в законодательстве о занятости.

Прекаризация – это изменение социально-экономических связей рынка труда, которое приводит к нестабильному положению некоторых категорий занятых на рынке труда. Корни прекаризации – в современных социальных

рисках, последствия которых распространились как на сферу общественных отношений, регулируемых трудовым правом, так и законодательством о занятости. Прежде всего, это экономические социальные риски (связанные с глобализацией и гибкостью правового регулирования рынка труда и занятости) и технико-экономические социальные риски (связанные с информатизацией, автоматизацией труда и роботизацией техники). Последние, технико-экономические риски, рассматриваются в контексте технико-экономических парадигм.

Согласно концепции технико-экономических парадигм, экономическое развитие общества состоит из фаз подъемов и фаз спадов (Н.Кондратьев, J.Shumpeter). Поскольку новые технологии расширяют производство и формируют новые отрасли экономики, то смена этих фаз связана с технологическим укладом общества.

Таким образом, динамика экономики основана на распространении нововведений в разных сферах хозяйственной жизни. На данный момент технологический уклад общества отличает то, что современный научно-технический прогресс во многом обусловлен распространением информационно-коммуникационных технологии (ИКТ), внедрением когнитивных технологий, автоматизацией и информатизацией труда, роботизацией техники. Это приводит к взаимодействию субъектов рынка труда и занятости в рамках GIG-экономики, к формированию цифровой платформенной занятости, к новым формам привлечения к труду.

Таким образом, в настоящий момент общество переживает технологический уклад, в ядре которого стоят, прежде всего, развитие и распространение информационно-коммуникационных технологий наравне с другими достижениями науки в разных сферах, что отражается на всех отраслях экономики.

Такая динамика развития экономики и всего общества влияет и на рынок труда. Построение инклюзивного рынка труда и занятости связано с созданием соответствующего законодательства, призванного распространить

социально-трудовые гарантии на субъектов, занятых нестандартной занятостью на рынке труда.

Автором сформулированы предложения по совершенствованию законодательства:

I. Предлагается внести в Закон о Занятости соответствующие изменения, согласно которым занятость как правовая категория будет рассматриваться в ней в широком смысле и, через регламентацию права на личную занятость, - в узком смысле:

1) В пункт 1 статьи 1 «Занятость - деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее – заработок)» внести поправки, согласно которым предлагается закрепить положение: «1.Занятость – это система общественных отношений по включению граждан в совместную кооперацию труда и являющаяся одним из элементов экономической системы.»

2) В статью 8 Главы II Закона о занятости населения внести дополнение: «1.Граждане имеют право на личную занятость, под которой понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее – заработок)».

II.Внести изменения в статью 312.1 ТК РФ, заменив термин «информационно-коммуникационная сеть» на «информационно-коммуникационная технология». Это мера позволит вернуть лиц, занятых на рынке труда с помощью цифровых платформ, в качестве субъектов в сфере отношений, регулируемых трудовым правом, и послужит защитой от последствий современных технико-экономических социальных рисков.

III. Внести поправку в ст.312.1 ТК РФ, которая, на наш взгляд, должна выглядеть следующим образом:

«Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции (как на условиях нормальной продолжительности рабочего времени, так и неполного рабочего времени) вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет" или информационно-коммуникационных технологий, которые работник и работодатель также могут применять для осуществления взаимодействия/ или просто – с помощью цифровых платформ.

IV. Внести поправку в пункт 1 статьи 25 ТК РФ:

«Сторонами социального партнерства могут быть работники, занятые индивидуальной деятельностью и предприниматели (в установленном законом случаях), а также работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.»

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Список нормативных правовых актов

1.1. Нормативные правовые акты Российской Федерации

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ) // Российская газета. – 21.01.2009.– № 7.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // СЗ РФ – 2002 – №1- Ст.3.
3. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 11.12.2018) // СЗ РФ – 1996. – № 17. – Ст. 1915.
4. Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ (ред. от 27.11.2017) "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2007. - № 31. - ст. 4006.
5. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 07.03.2018) // Собр. законодательства Рос. Федерации. –1998. – № 31. – Ст. 3803.
6. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая): федеральный закон от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собр. законодательства Рос. Федерации. –03.08.1998. – № 31. – ст. 3824.
7. Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 03.05.1999. – № 18. – ст. 2218.
8. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Режим доступа: static.kremlin.ru.
9. Указ Президента РФ от 15.11.1991 № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].
10. Паспорт приоритетной программы "Повышение производительности труда и поддержка занятости" (протокол от 30/08/2017) Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71677746/> .
11. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (ред. от 20.12.2003) «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 04.11.2002. – № 44. – ст. 4399.

12. Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 г. № 23 (в ред. от 23.09.2014 № 970) «Об утверждении Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 28.01.2013. – № 4. – ст. 293.

1.2. Нормативные правовые акты РСФСР, СССР

13. Кодекс законов о труде 1918 года. (утратил силу) // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87 - 88. – Ст. 905.

14. Кодекс законов о труде РСФСР от 30.10.1922 (утратил силу) // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903.

15. Постановление ВЦИК от 09.11.1922 «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») (утратил силу) // СУ РСФСР. – 1922. – № 70. – ст. 903.

16. Кодекс законов о труде Совета РСФСР от 09.12.1971 (утратил силу) // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.

1.3. Международные акты и другие международные источники

17. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.) // Российская газета.- 1995.- 5 апр. // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

18. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 16.12.1966) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

19. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

20. Конвенция МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975)

21. Рекомендация МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение», принята в г. Женеве 17.06.2004 на 92-ой сессии Генеральной конференции МОТ.

22. Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда.

- 1919-1956. Т.1. - Женева: Международное бюро труда, 1991. // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].
23. Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].
24. Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» (Принята в г. Женеве 09.07.1964 на 48-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].
25. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (Принята в г. Женеве 23.06.1971 на 56-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].
26. Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (Принята в г. Женеве 21.06.1976 на 61-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].
27. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (Принята в г. Женеве 19.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].
28. Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» (1997) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].
29. Рекомендация МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» (Принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-ой сессии Генеральной конференции МОТ). // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

1.4. Правовые акты социального партнерства

30. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2018.– № 2.
31. Московское трехстороннее соглашение на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей // Вестник Мэра и Правительства Москвы. – 09.10.2018.– № 56.
32. Федеральное отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 годы // «Солидарность», №1, 09 – 15.01.2014.

1.5. Материалы судебной практики

33. Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 18.12.2017. – № 51. – ст. 7913.
34. Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04. 2019 № 17-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 22.04.2019. – № 16. – ст. 2026.
35. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004.– № 6
36. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018г. № 15 «О применении судами Законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей-физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2018. - № 7.
37. Апелляционное определение Московского городского суда коллегии по гражданским делам от 04.04.2019 по делу 33-4939/19 Режим доступа: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/ce8036aa-daa4-4741-b217-c94244505478?caseNumber=+33-4939/19++&courtInternalName=mgsm>
38. Апелляционное определение Московского городского суда коллегии по гражданским делам от 26.04.2016 по делу № 33-14859/2016 // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].
39. Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел в апелляционном порядке за 12 месяцев 2018 г. – Режим доступа: www.cdep.ru. (дата обращения: 20.05.2019).
43. Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2018 год. – Режим доступа: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79>. (дата обращения: 20.05.2019).

2. Список литературы

2.1. Монографии, учебники, учебные пособия, комментарии

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Александров Н.Г. - М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. - 336 с.
2. Александров Н.Г. Советское трудовое право, учебник. М., «Юрид.лит.», 1972. – 576 с.
3. Алексеев С.С. Государство и право: учебное пособие. – Москва:

Перспектив, 2017. – 152 с.

4. Аметистов Э.М. Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде М., 1982. 272 с.
5. Z.Adams, S.Deakin, 'Institutional solutions to precarity and inequality in labour markets', 2014 52 VJIR 229-809, P.788.
6. Бекашев Д.К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): учебник. – М.: Проспект, 2014. – 280 с.
7. Блауг М. «Экономическая мысль в ретроспективе». Пер. с англ., 4-е изд. – М.: «Дело Лтд», 1994. – 720 с.
8. Бурдые П. Формы капитала, 2005 г. Экономическая социология Том 3, №5, 2002, Режим доступа: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc_t3_n5.pdf
9. Bourdieu P. Acts of Resistance. Against the New Myths of our Time, Cambridge: Polity Press, 1998.
10. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография / Л.Бугров; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2013. – 642 с.
11. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. – М.: РПА МЮ РФ, 2002. – 340 с.
12. Гневашева В.А. Молодёжный сегмент рынка труда в современной России: Особенности формирования рабочей силы: Монография. – М.: РОИР: ИНФА-М, 2016. – 223 с.
13. Гэлбрейт Дж. К., «Общество изобилия», - М.: Олимп-Бизнес, 2018. – 404 с. (Серия ИНИР им. С.Ю. Витте «Современная экономическая мысль»). – 404с.
14. Джиев С. Х.: Правовые проблемы содействия трудовой занятости: монография. – ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 288с.
15. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: Монография. – М.: РПА МЮ РФ, Издательство ООО «Цифровичок», 2004. – 334с.
16. Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений. Монография //СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс].
17. Зайкин А.Д. Правовая организация материального стимулирования труда рабочих и служащих/ под ред. проф. А.Д. Зайкина. –М.: Изд-во МГУ, 1989.– 187 с.
18. Захаров М. Л. Социальное страхование в России: прошлое, настоящее и перспективы развития (трудовые пенсии, пособия, выплаты пострадавшим на производстве): монография. – М.: Проспект. – 2013.– 363 с.
19. Зорькин В.Д. Право против хаоса: монография / В.Д. Зорькин. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Норма: ИНФА-М, 2019. 368 с.
20. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие /под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2010.–256 с.

21. Иванов С.И., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Издательство «Наука». 1978.– 368 с.
22. Карапетов А.Г. Экономический анализ права. – М.: Статут, 2016. – 528с.
23. Кириллова Н.Б. Менеджмент социокультурной сферы. – Екатеринбург: УрФУ, 2012. –186 с.
24. Керимов Д.А. Философские проблемы права: монография, Репринт. воспроизв. Изд-я 1972 года, - М.: Норма: ИНФА-М, 2019. – 472 с.
25. Колганов А.И., Бузгалин А.В. Экономическая компаративистика: Сравнительный анализ экономических систем: учебник (МГУ имени М.В. Ломоносова). – Москва: Проспект, 2016. – 752 с.
26. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. – М.: Дело, 2002.– 312 с.
27. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /О.Н. Волкова, В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева и др.; отв. ред. В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко; Министерство юстиции РФ. – 8-е изд., испр. и доп., науч.-практ. – М.: Юрайт, 2012. – 942 с.
28. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. X. – 1254 с.
29. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафронова, Е.Б. Хохлова. – 3-е изд., пересм. М.: Норма: ИНФА-М, 2015. – 848 с.
30. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Э.Г. Тучковой. – 10-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2018. – 2376 с.
31. Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы. М.: Инфотропик Медиа, 2013. – 208 с.
32. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования: монография. – Издательство: Юридический центр Пресс, 2005 –274 с.
33. Кузьмина Н.М., О.В. Толстякова Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход: Монография. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 94 с.
34. Куренной А.М. Некоторые современные аспекты развития трудового права России // К 100-летию со дня рождения проф. Н.Г. Александрова. - М.: Изд. дом «Правоведение». 2008 – 420 с.
35. Курс российского трудового права: в 3 кн. / под общ. ред. С. П. Маврина,

- А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1996. Т. 1: Часть Общая / под ред. Е. Б. Хохлова., 1996 – 573 с.
36. Курс российского трудового права. / под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б. Т.2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) – М.: Юристъ, 2001. – 560 с.
37. Кутафин О.Е. «Современное состояние и перспективы развития наука конституционного права Российской Федерации// Государство и право на рубеже веков (материалы Всероссийской конференции). Конституционное и административное право. М.: Изд-во ИГиП РАН, 2000.
38. Кутафин О.Е. Избранные труды / сост. В.В. Комарова. – Москва: Проспект, 2016. – 386с.
39. Лебедев В.М. Современное трудовое право: (опыт трудового правового компаративизма). /В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. М.: Статут, 2007 – 297 с.
40. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник в 2 томах. Том 1. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут. 2009. - 879 с.
41. Лушникова М. В., Лушников, А. М. Курс права социального обеспечения. – М.,2009.– 331 с.
42. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография – Москва: Проспект, 2017. – 272 с.
43. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.
44. Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: учебник. – СПб.: Издательский Дом С.-Петербур. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. – 448 с.
45. Международное социальное обеспечение: Документы и комментарии / Отв. ред. Ю.В. Воронин. – М.: Издательский дом «Городец», 2015. – 736.
46. Нерсесянц В.С. Философия права. – М.: Норма, 2000. – 256 с.
47. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998.– 430 с.
48. Общая теория права: история и современное состояние (к 110-летию А.И. Денисова): монография / отв. ред. М.Н. Марченко. – М.: Проспект, 2018.– 416 с.
49. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб, и доп. – М.: Юрайт, 2013. – 423 с.
50. Орловский Ю.П. Молодежь: трудовые права и обязанности М., 1985. - 52с.

51. Осипов Г.В., Култыгин В.П. История социологии: учебник – М.: Норма, 2016. – 1104 с.
52. Основы социального государства и гражданского общества : учебное пособие / сост.: С. А. Бабуркин, В. П. Басков, А. В. Гаврилов, О. В. Епархина, В. И. Пефтиев, С. Л. Таланов. – Ярославль : РИО ЯГПУ, 2015. – 99 с.
53. Пашков А.С. Избранные труды по трудовому праву: прил. к Рос. ежегоднику трудового права / А. С. Пашков. - Санкт-Петербург: Издат. Дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2006. – 519 с.
54. Пикетти Т. Капитал в XXI веке. – Москва: Ад Маргинем Пресс, 2016. 592 с.
55. Постовалова Т.А. Социальное право Европейского союза: теория и практика: монография. – М.: Проспект. 2016. – 384 с.
56. Право социального обеспечения России: учебник для бакалавров / отв. ред. Э.Г. Тучкова. – Москва: Проспект, 2016. – 454 с.
57. Право социального обеспечения: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. М.В. Филипповой. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – Серия: Бакалавр. Академический курс. 382 с.
58. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1979.– 224 с.
59. Прудентов Р.В. Метод правового регулирования: вопросы теории и конституционного права: монография / Р.В. Прудентов. – Москва: Статут, 2019. – 192 с.
60. Скачкова Г.С. Отношения в сфере найма труда в России: становление и развитие правового регулирования: монография. – М.: А-проджект, 2017. – 330с.
61. Сравнительное трудовое право (по материалам советско-британского симпозиума) / Ред. коллегия С.А. Иванов, И.Я. Киселёв, М.М. Славин, М. – Институт государства и права АН СССР, 1987, 200 с.
62. Стендинг Г. «Прекариат: новый опасный класс». – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
63. Сулейманова Г.В. Правовое обеспечение занятости населения: Учеб. Пособие. – М.: ИНФА-М, 2016. – 250 с.
64. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М.: Статут (Классика российской цивилистики.), 2006. – 539 с.
65. Теория государства и права: курс лекций /под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма:ИНФРА-М, 2018. – 640 с.
66. Толкунова В.Н.: Трудовое право: конспект лекций. – М., 1997.– 235 с.
67. Трудовое право: учебник /под ред. Н.Г. Александрова. – М., 1966. – 536с.

68. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А. С. Пашкова; СПб Гос. ун-т. – учеб. изд. – СПб: Изд-во СПбГУ, 1994. – 289 с.
69. Трудовое право: учебник / Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2007. – 598 с.
70. Трудовое право: Учебник / под ред. Гусова К.Н., М.: Проспект, 2013г. – 764 с.
71. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма. 2010. – 237 с.
72. Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П.Орловский и А.Ф. Нуртдинова. - 3-е изд. - М.: Юрид. фирма "КОНТРАКТ": "ИНФРА-М", 2010. – VIII – 648 с.
73. Трудовое право: учебное пособие. Буянова М.О. - М.: Проспект, 2011. – 240 с.
74. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 4-е изд., перераб. и доп.. М.:Проспект 2009 – 616 с.
75. Трудовое право России. Практикум: учеб. пособ. / Ж.А. Горбачева, И.К. Дмитриева, Е.Ю. Забрамная и др.; отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, Правоведение, 2011. – 792 с.
76. Трудовое право России: учеб. курс для студентов юрид. вузов / О. Б. Зайцева [и др.]; отв. ред. О. Б. Зайцева. – 3-е изд., перераб. и доп. – Оренбург.: ИП Осиночкин Я.В., 2012. – 402 с.
77. Трудовое право России: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов; под общей редакцией Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2013. — 673 с.
78. Трудовое право России: учебник. Отв. ред.: Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова – М.: НИЦ ИНФРА-М: Контракт, 2013. – VIII. – 648 с.
79. Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. - 3-изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2017. – 624 с.
80. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. – Иваново: Иван. Гос. Ун-т, 2004. – 255 с.
81. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. – 3 - е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2008. – 224 с.
82. Шваб К., Дэвис Н. Технологии Четвёртой промышленной революции – Москва: Эксмо (Top business Awards), 2018. – 320 с.
83. Юридический энциклопедический словарь / под ред. А.В. Малько. – 2-е изд. – Москва: Проспект, 2017. – 1136 с.

2.2. Диссертации и авторефераты диссертаций

1. Куренной А.М. Право рабочих и служащих на участие в управлении производством и его гарантии: Диссертация канд.юр.наук. - М. 1978.
2. Куренной А.М. Производственная демократия: теория и практика правового регулирования: Автореф. дис. докт. юрид. наук. – М. 1989.
3. Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения в условиях рыночной экономики: теория и практика правового регулирования: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук. - М. 2000.
4. Медведев О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения: Автореф. Диссертации на соиск-е степени докт. Юридических наук. - М., 1994.
5. Миронов В.И. Правовой механизм обеспечения законности в сфере трудовых отношений рабочих и служащих: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – М. 1991.
6. Мощная О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С. Интернет-ресурс: https://new-disser.ru/_avtoreferats/01004250547.pdf Дата обращения [30.05.2018]
7. Нурмагамбетов А.М. «Рынок труда: правовые проблемы и перспективы», Диссертация на соиск-е уч. степени д-ра юридических наук, 1998г.
8. Поварёнков. Риск в трудовом праве и праве социального обеспечения: Автореферат диссертации кандидата юридических наук. - Ярославль, 2010
9. Чочуа Г.Г. Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда: Автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2010.
10. Хныкин Г.В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения. Автореф. докт. юрид. наук. М. 2005.
11. Шамардин Е.А. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования как особенность метода современного трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. М. 2012.
12. О.А. Шевченко Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России: Дисс-я доктора юридических наук, - М.: Проспект, 2015. – 224 с.

2.3. Научные статьи

1. Браун Е.А. Статья: Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов ("Трудовое право в России и за рубежом"), 2014, N 3
2. Быков А.А. Междисциплинарная наука о риске на пути к гармонизации понятий// Проблемы анализа риска, том 8, 2011, No 4., С.4-6

3. Быков А.А., Порфирьев Б.Н. Об анализе риска, концепциях и классификации рисков // Проблемы анализа риска: Научный журнал. 2006. Т. 3. № 4. С. 319–337.
4. Воронина А. А. Правовые аспекты прекаризации труда научно-педагогических работников / А. А. Воронина // Социокультурное развитие большого Урала: тренды, проблемы, перспективы : материалы юбилейной Всероссийской научно-практической конференции XX Уральские социологические чтения (Екатеринбург, 27-28 февраля 2015 г.) / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. — Екатеринбург: УрФУ, 2015. — С. 130-133. Режим доступа:http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/31879/1/srbu_2015_25.pdf
5. Генкин А. Блокчейн: как это работает и что ждёт нас завтра / Артём Генкин, Алексей Михеев. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 592 с.
6. Глазьев С. Рынок в будущее. Россия в новых технологическом и мирохозяйственном укладах. («Коллекция Изборского клуба»). – М.: Книжный мир, 2018. - с.768
7. Глобальный Отчёт ООН о торговле и развитии 2017 («Trade and Development Report 2017») Интернет-источник: <https://unctad.org/en/pages/PublicationWebflyer.aspx?publicationid=1852> Дата обращения [17.05.18]
8. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. — М.: ГУ ВШЭ, 2005. — 36 с. Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216408139/WP3_2005_05.pdf
9. Гринберг Р.С. и Савченко П.В. Российская социально-экономическая система: реалии и векторы развития: Монография. – М.: ИНФРА-М, 2016, 119с.
10. Дзарасов С.С. «Михаил Калецкий: жизненный путь и научный вклад. К 100-летию со дня рождения» Экономическая наука современной России №2 1999г., 118 с.
11. Доклад Генерального директора МОТ «Занятость, рост и справедливость» 9-е региональное совещание, Осло. Первое издание, апрель 2013 г.
12. Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников // Журнал российского права. - М.: Норма. – 2005. – № 11. – С. 127-142.
13. Закалюжная Н.В. Заемный труд и схожие атипичные отношения // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014.– № 2. – С. 35 – 37.
14. Калецкий, М. Очерк теории роста социалистической экономики [Текст]: Пер. с польск. / Под общ. ред. и с предисл. акад. Т. С. Хачатурова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Прогресс, 1970. - 143 с.

15. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000.
16. Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными // Человек и труд. 1996. № 5.
17. Котова С.И. «Динамика рынка труда: профессиональная ориентация и трудоустройство» статья в журнале «Трудовое право в России и за рубежом», №2, 2017г. С.24-27
18. Котова С.И. Социальные риски в трудовом праве и превентивное законодательство о труде и занятости, «Законодательство» №9/2018, С.48-55
19. Куренной А.М. Право и справедливость в Российской системе регулирования трудовых отношений, «Трудовое право в России и за рубежом». 2018. № 4. С.3-7
20. Куренной А.М. Должны ли и могут ли профсоюзы защищать «чужих» работников? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С.26-30.
21. Куренной А.М., Костян И.А., Хныкин Г.В. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? \ \ Трудовое право в России и за рубежом, Издательская группа «Юрист», М., №4, 2017, С.10-12.
22. Маврин С.П. Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии / Правоведение, 1999 № 3.- С. 144.
23. Малько А.В., Субочев В.В. Законные интересы как правовая категория. СПб., 2004, С. 97
24. Мачульская Е.Е. Социальный риск как объективная основа социального обеспечения // Вестник Моск. Ун-та Серия 11. Право. 1999 №1. С.26
25. Миронов В.И. Трудовое право России // Трудовое право. - М.: Интел-Синтез. – 2003.– № 12. - С. 5-20.
26. Миронов В.И. Трудовое право России // Трудовое право. – 2005. – 5. – С. 82-88.
27. Мозговая А.В., Шлыкова Е.В. «Социальная приемлемость риска» как социологическая категория», Социология: 4М. 2010. № 31. С.30-45
28. Морозова Л.А. Теория государства и права: учебник – 5-е изд., перераб.и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2016. - С.464
29. Лушникова М.В. Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1. С. 117.
30. Орловский Ю.П. Новый этап реформирования трудового законодательства // Хозяйство и право. – 2006. – № 8.– С.3-12.
31. Осадчая Г.И. Социология социальной сферы. – М.: Академический проект, 2003, с. 71

32. Ойкин, В. Г. Динамика социально-обеспечительных рисков в XXI веке // Реализация прав и свобод в сфере трудового права и права социального обеспечения : сборник докладов. - М. : Проспект, 2017. - С. 124 – 129
33. Панова А. А., Юдкевич М. М. «Система постоянного найма в университете: модели и аргументы», Научные доклады институционального анализа, 2010 Режим доступа: https://wp.hse.ru/data/2010/10/04/1224594632/WP10_2010_03.pdf
34. Perez K. Technological revolutions and techno-economic paradigms , 2009, Working paper in technology governance and Economic Dynamics no. 20 Интернет-источник: <http://technologygovernance.eu/files/main//2009070708552121.pdf> (Дата обращения: 27.07.2018 г.)
35. Л. Пизарчук и У. Томских Доклад на Научно-практической Конференции «Precarious work – The challenge for labor law in Europe» («Ненадёжная работа – Вызовы трудовому праву в Европе»), г. Лунд, Швеция, 23-24 апреля 2018 г.
36. Реализация прав и свобод в сфере трудового права и права социального обеспечения: сборник докладов. – Москва: Проспект, 2017. – 176 с.
37. Силин А.А. «Место и значение социального партнерства в регулировании трудовых отношений на Западе и в Российской Федерации», журнал «Законодательство». 2000. № 8.
38. «Размеры бизнеса» в Швеции. Режим доступа: <http://www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Foretagande/Naringslivet/Naringslivets-struktur/>
39. Тихонова Н.Е., Каравай А.В. Влияние экономического кризиса 2014—2016 годов на занятость россиян // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 2. С.1-17 Интернет-ресурс: https://wciom.ru/fileadmin/file/monitoring/2017/138/2017_138_01_Tikhonova.pdf
40. Томашевский, К. Л. Гибкие формы занятости: понятие, формы и анализ Рекомендаций // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 12–15.
41. Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс, 2015. Режим обращения: <http://warrax.net/2017/07/Toshechenko.pdf> [Дата обращения: 26 мая 2017г.]
42. Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы: сб. науч.тр. по итогам IV Междунар. практ. конф. // под ред. Томашевского К.Л. – Минск, Международный университет «МИТСО». 2017. – 224 с.
43. Хныкин Г.В. Коллективный договор // Законодательство. - М. – 2005.– № 11. -С. 51-60.
44. Хныкин Г.В. Прекариат как субъект трудовых отношений //

- Законодательство. – 2019. – № 2, февраль. – С.34-39.
45. Чиканова Л.А. Трудовой договор // Хозяйство и право. –2002. – № 5. – С. 10-39.
46. Чупрова Е.В. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие // Академия Генеральной прокуратуры Российской Федерации. - М.: Проспект, 2018. – 48 с.
47. Шабанов Р.И. Правовая природа права на занятость Журнал «Трудовое право в России и за рубежом» Издательская группа «Юрист» №4, 2016, с.12-15.
48. Щербаков А.И. Национальная программа повышения производительности труда, журнал «Социально-трудовые исследования» №4 (33) 2108. Режим доступа:
https://www.vcot.info/assets/img/magazine/featured_articles/33_featured.pdf.
49. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) ВШЭ (на материалах опросов в России, 1994–2013)
<https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/178307725>.
50. Доклад D. Mangan «Deeping precarity» на Научно-практической Конференции «Precarious work – The challenge for labor law in Europe» («Ненадёжная работа – Вызовы трудовому праву в Европе»), г.Лунд, Швеция, в 2018 г. 23-24 апреля 2018г.
51. Dr. M.J. Hotvedt «The contract-of-employment test renewed. A Scandinavian approach to platform work» Published: 30 October 2018 by Universidad Carlos III de Madrid in Spanish Labour Law and Employment Relations Journal Spanish Labour Law and Employment Relations Journal , Volume 7, pp 56-74.
52. Феофанов К.А. Российская социология риска: состояние и перспективы. Социологические исследования, No 4, Апрель 2007, С. 3-12
53. Яницкий О.Н. Социология риска: ключевые идеи. Журнал Мир России, 2003 №1. С.3-35.
54. Отчёт Европейского Фонда улучшения условий жизни и труда «Новые формы занятости», 2016 (Eurofound 2016 «New forms of employment»), С.72. Режим доступа:
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>. [Электронный ресурс]
55. «Отчет о Глобальных рисках» Всемирного Экономического Форума. Давос, 2019г. Режим доступа:
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risks_Report_2019.pdf
[Электронный ресурс]
56. «Отчёт о будущем сферы труда» Всемирного Экономического Форума.

Давос, 2018г. Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>. [Электронный ресурс]

57. «Ежегодный доклад 2017-2018» Всемирного Экономического Форума. Давос, 2018г. Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/annual-report-2017-2018> [Электронный ресурс]

58. Отчёт «Глобальная финансово-монетарная система в 2030 году» Всемирного Экономического Форума. Давос, 2018г. Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/the-global-financial-and-monetary-system-in-2030> [Электронный ресурс]