

УДК 349.22

Л. А. Козыревская, кандидат юридических наук, доцент
Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет»,
пр-т Партизанский, 26, 220070 Минск, Республики Беларусь

КОНЦЕПЦИЯ НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ МЕЖОТРАСЛЕВОГО АНАЛИЗА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Представленная работа посвящена анализу понятия «нетипичная занятость» в аспекте возможностей её правового обеспечения средствами трудового и гражданского права. В ходе оценки и сопоставления предлагаемых в доктрине трудового права определений данного понятия обозначена проблема соотношения видовых характеристик, необходимых для родовой трансформации правовых категорий. В процессе проведенного исследования выявлена проблема межотраслевой конкуренции и предложены нормативные пути её разрешения. Предлагаемый теоретический подход позволил сформулировать конкретные предложения по совершенствованию законодательства.

Ключевые слова: нетипичная занятость; гибкая занятость; трудовой договор; гражданско-правовой договор; трудовое правоотношение; признаки нетипичной занятости.

Библиогр.: 10 назв.

L. A. Kozyrevskaia, PhD in Law, Associate Professor
Institution of Education “Belarus State Economic University”,
26 Partizanski Ave., 220070 Minsk, the Republic of Belarus

THE CONCEPT OF ATYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF INTERSECTORAL ANALYSIS: THE THEORETICAL ASPECT

The presented work is devoted to the analysis of the concept of “atypical employment” in terms of the possibilities of its legal support by means of labor and civil law. In the course of evaluating and comparing the definitions of this concept proposed in the doctrine of labor law, the problem of the correlation of the specific characteristics necessary for the generic transformation of legal categories was identified. The study identified the problem of intersectoral competition and proposed regulatory solutions. The proposed theoretical approach allowed formulating specific proposals for improving legislation.

Key words: atypical employment; flexible employment; employment contract; civil law contract; labor relationship; signs of atypical employment.

Ref.: 10 titles.

Введение. В последние годы в общественных науках активно обсуждается такое явление, как нетипичная занятость. При этом в качестве причин изменения традиционных форм организации труда указывается на цифровую трансформацию [1, с. 38], становление и развитие «постиндустриального общества» [2, с. 64], расширение процессов глобализации и изменение структуры производства под влиянием научно-технического прогресса [3, с. 16]. Все перечисленные социально-экономические явления носят объективный характер и, безусловно, влекут изменения в отношениях между субъектами, выполняющими определенные действия (осуществляющими деятельность) в пользу иных лиц на возмездной основе, соответственно, понятие нетипичной занятости должно базироваться, с одной стороны, на критериях, присущих действительным общественным отношениям, с другой — содержать в себе указание на специфику моделей их опосредования по сравнению с устоявшимися формами. Однако до настоящего времени особенности общественных отношений, охватываемых терминами «нетипичная занятость», «неформальная занятость», в литературе характеризуются «от противного», т. е. все те взаимодействия, которые не отвечают хотя бы одному из критериев «классических» трудовых отношений [4, с. 41; 5, с. 10]. Такой подход влечет

релятивизм данного понятия, что частично проявляется во множественности терминов, используемых для обозначения рассматриваемого явления. Таким образом, отсутствие определения, основанного на позитивных критериях и, как следствие, неоднозначность в выявлении конкретных видов таких форм занятости, отсутствие теоретического обоснования отграничения гражданско-правового и трудового регулирования указанных отношений обуславливают необходимость обращения к анализу данного общественного феномена с позиций правовой науки.

Методология и методы исследования. Представленное исследование подготовлено с использованием как общенаучных (обобщение, аналогия, моделирование и др.), так и специальных (сравнительно-правовой, комплексный межотраслевой анализ и т. п.) методов. Теоретическую основу публикации составили труды отечественных и зарубежных авторов: О. В. Моцной, К. Л. Томашевского, Е. В. Чичиной и др.

Результаты исследования и их обсуждение. Приносящая доход деятельность физических лиц в праве обозначается термином «занятость», легальное определение которого дано в Законе Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-З «О занятости населения», в соответствии с которым названный термин охватывает деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую им заработную плату, вознаграждение по гражданскому договору или иной доход. Иными словами, законодатель рассматривает занятость как объективное социально-экономическое понятие, которое может опосредоваться как в гражданско-правовых формах, так и в трудовых. С учетом этого логично было бы предположить, что нетипичная занятость, исходя из лексической трактовки этого термина, — это занятость, отклоняющаяся по своим признакам от некоей установившейся, принятой в данном обществе модели деятельности физических лиц.

В целом в русскоязычном правоведении используется именно такая схема рассуждений. В частности, О. В. Моцная определяет нетипичную занятость как деятельность граждан, основанную на таком трудовом правоотношении, в котором отсутствует или видоизменен какой-либо из существенных (критериальных) признаков трудового правоотношения: личный, организационный или имущественный [5, с. 10]. Приведенная дефиниция вызывает возражения в части указания на трудовое правоотношение как понятийнообразующий признак.

Правоотношение выступает результатом упорядочения общественного отношения с помощью правовых норм, т. е. выступает в качестве идеологического, надстроечного явления и, соответственно, является вторичным по отношению к реальным общественным связям и взаимодействиям. Соответственно, попытка определить нетипичную занятость через апелляцию к трудовому правоотношению приводит либо к неоправданному сужению понятия «занятость» (любая законная прибыльная деятельность физических лиц, а не только работа по найму), либо нарушает базовые постулаты теории права. Исключительно как предмет трудового права рассматривает данное понятие и А. М. Лушников, который отмечает, что «модель традиционной (типичной) занятости предполагает заключение бессрочного трудового договора на полный рабочий день на стационарном рабочем месте под контролем работодателя с постоянным окладом» [6, с. 279—280]. Думается, что здесь происходит подмена понятий: занятость (как традиционная, так и нетрадиционная) используется в смысле трудового договора. Но, исходя из легального определения этого феномена, как уже отмечалось, вовсе не предполагается оформление возникающих отношений исключительно трудовым договором.

Думается, что ключевым моментом в квалификации рассматриваемого понятия выступает неопределенность относительно классификации складывающихся отношений применительно к предметам трудового и гражданского права. Неявным образом это признаётся и белорусским законодателем. Например, деятельность лица в качестве представителя государства в хозяйственных обществах, согласно п. 1.1 Указа Президента Республики Беларусь

от 19.02.2008 № 100 «О некоторых вопросах владельческого надзора», может осуществляться работниками, государственными гражданскими служащими государственных органов и организаций (т. е. на основании трудового договора) или гражданами, заключившими гражданско-правовой договор. Иными словами, трудовой и гражданско-правовой договоры, как правовые формы урегулирования данных правоотношений, легально квалифицируются как однопорядковые. Следует также упомянуть Указ Президента Республики Беларусь от 08.07.2005 № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам», само название которого, несмотря на исключение из содержания этого акта упоминания трудовых договоров, позволяет предположить, что с позиций законодателя деятельность физических лиц, приносящая им доход, равным образом может регулироваться как средствами трудового права, так и средствами гражданского права.

В литературе используются и иные термины для обозначения рассматриваемого явления. В частности, В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников и Е. В. Чичина оперируют термином «нестандартная занятость», причем последний автор использует указанный термин как полный синоним понятия «нетипичная занятость» [4; 7]. Иногда такую занятость характеризуют как гибкую [8]. Определяя нестандартный трудовой договор, К. Л. Томашевский, по существу, ставит знак равенства между использованием терминов «гибкие», «нестандартные» и «нетипичные» формы занятости [1, с. 38]. Отсутствие терминологического единства в науке ведет к предположению о том, что сущность данного явления до настоящего времени не выявлена. Кроме того, анализируя используемые термины с позиций этимологии, можно утверждать, что речь идет о деятельности физических лиц, осуществляемой ими в целях получения средств к существованию, которая либо не соответствует некоему стандарту, устоявшейся модели деятельности, либо предполагает возможность быстрого изменения, адаптации к меняющимся социально-экономическим условиям.

В работе Г. З. Файнбурга, посвященной исследованию русскоязычных терминов, описывающих нетипичную занятость, автор также в качестве исходного начала логических построений берет легальное определение занятости, но затем указывает, что типичные формы занятости предполагают «постоянную работу, достаточно жесткие рамки рабочего времени и пространственного расположения рабочих мест... предоставления работающим всех необходимых для производительной работы “аксессуаров” — от станков, предметов труда, инструментов, средств защиты, до обучения, поддержания здоровья, обеспечения безопасности труда и даже мотивации к труду, непосредственное управление и контроль руководителей, “стоящих за спиной” “работника”, над трудовыми процессами и т. п.» [9, с. 18]. Очевидно, что указанный автор в качестве типичной занятости рассматривает только трудовую занятость, но в условиях экономики, построенной в том числе и на частной собственности, вряд ли деятельность физических лиц в качестве ремесленников, самозанятых, наконец, оказывающих разовые услуги или выполняющих разовые работы на возмездной основе может быть охарактеризована как атипичная. Поэтому представляется, что понятие атипичной занятости не может строиться исключительно на выявлении противоречий относительно классических представлений о предмете трудового права, поскольку занятость — это явление объективной реальности, существующее вне зависимости от устоявшегося отраслевого деления системы права, наоборот, правовые формы должны эволюционировать под воздействием изменения общественных отношений.

Если проанализировать конкретные виды деятельности, которые принято относить к нетипичным (нестандартным, гибким) видам занятости: дистанционный труд, платформенную занятость, так называемую занятость «с нулевым рабочим временем» и др., — в качестве общего, объединяющего эти виды деятельности можно выделить значительную автономность физического лица (работника) от лица, в пользу которого эта деятельность осуществляется; возможность использования первым собственными средствами производства; заинтересованность лица, оплачивающего работу в конечном результате, а не просто в выпол-

нении трудовой функции; объективно ограниченные возможности по контролю за порядком осуществления этой деятельности. Иными словами, мы имеем дело с отношениями, отвечающими признакам предметов двух самостоятельных правовых отраслей: гражданского и трудового права. Иллюстрацией данного тезиса будет ситуация, когда организация на основе возмездного договора предлагает физическому лицу протестировать разработанную ей компьютерную программу и дать заключение о наличии проблем в её использовании. Оставляя в стороне вопросы налогового и административного права, можно сказать, что в описанном случае равным образом может быть использован как договор возмездного оказания услуг, так и трудовой договор. Иными словами, возникает до настоящего времени абсолютно не исследованная нашей правовой наукой ситуация отраслевой конкуренции: искомый экономический результат может быть равным образом достигнут через использование различных правовых форм. При этом правовой результат будет существенно различаться.

В настоящее время на практике такая конкуренция разрешается, по сути, единолично нанимателем (работодателем), поскольку в большинстве случаев физическое лицо как сторона, находящаяся в более слабой юридической позиции, вынуждена соглашаться на предлагаемые ей условия оформления отношений. Впоследствии при возникновении спора суд, поскольку он «не связан названием договора, будет руководствоваться его сущностью (содержанием)» [10, с. 34], а также характеристиками сложившихся отношений для разрешения вопроса об их правовой природе. И очевидно, что сделать это будет непросто. Поэтому можно говорить, что в настоящее время сложилась объективная потребность установления правил урегулирования межотраслевой конкуренции. И здесь видятся три основных направления. Во-первых, можно, принимая во внимание одну из главных функций трудового права — обеспечение прав работника, сформировать межотраслевой институт защиты прав физических лиц, осуществляющих деятельность в пользу организаций на возмездной основе безотносительно правовой природы опосредующего эту деятельность договора с соответствующим закреплением в Трудовом и Гражданском кодексах положений о приоритетности этих норм. Во-вторых, можно внести уточнения в ст. 1 Гражданского кодекса Республики Беларусь и ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь в части конкретизации круга отношений, регулируемых этими актами, и установления критериев разграничения предметов указанных отраслей. Однако с учетом наличного уровня развития правовой науки это довольно трудно, кроме того, установление жестких рамок относительно круга общественных отношений, подлежащих правовому регулированию, может прийти в противоречие с динамикой социальной системы. В-третьих, можно пересмотреть сложившуюся отраслевую систему, распределив нормы трудового права между правом социального обеспечения и гражданским правом, включив в Гражданский кодекс отдельную главу о трудовом договоре. Однако такой подход в целом противоречит сложившимся правовым реалиям. Таким образом, первый вариант представляется наиболее перспективным.

Стоит обратить внимание на еще один аспект проблемы нетипичной занятости, связанный с определением конкретных видов трудовой занятости, которые следует включать в объём этого понятия. Как уже отмечалось, в литературе к видам нетипичной занятости относят правоотношения, в которых отсутствует хотя бы один из таких признаков, как фиксированное рабочее место, стандартная продолжительность рабочего времени, бессрочность, жесткий контроль за выполнением трудовой функции единственным нанимателем. Однако в реальности эти признаки могут быть выражены либо в большей или меньшей степени, либо не оказывать существенного влияния на возможность регулирования таких отношений традиционными средствами трудового права. Например, деятельность работника с сокращенным рабочим временем вряд ли создаёт какие-либо трудности в применении норм названной отрасли права.

В действительности любые общественные отношения отличаются от той абстрактной модели, которая положена в основание разработки правовых норм. Иными словами, правовая норма предполагает некое усредненное, наиболее типичное взаимодействие, склады-

вающееся в данных исторических условиях и востребованное на соответствующем этапе конкретным социумом. Безусловно, законодатель пытается индивидуализировать праворегулирующее воздействие, формируя в рамках отрасли специальные институты, предметом которых выступают отдельные виды отношений, которые, в свою очередь, выделяются путем типизации отдельных значимых признаков. Но выделенные виды должны сохранять сущностные признаки, которые характеризуют предмет данной отрасли, так как в противном случае будет разрушаться её внутреннее единство, утратит своё значение общая часть. Такие виды трудовой деятельности, как работа на основе срочного трудового договора (тем более в реальности современной Беларуси), работа по совместительству, сезонная работа, имеют различия в рамках общих признаков трудового отношения, поэтому не влекут принципиальных трудностей в их регулировании нормами трудового права. Другое дело — такие виды деятельности, как дистанционная работа, платформенная занятость, занятость с нулевым рабочим временем и подобные им, которые не отвечают сущностным критериям отношений, включенных в предмет трудового права, требуют для своего регулирования специальных норм в ключевых аспектах: увольнение, дисциплина труда, использование средств труда и т. д. Можно сказать, что в отношении указанных видов деятельности накопление особенностей возникающих правоотношений привело к качественному скачку, и теперь мы имеем дело не с видом трудового отношения, а новым типом общественного отношения, за урегулирование которого конкурируют нормы двух отраслей, причем ни гражданское право, ни трудовое в их сегодняшнем состоянии не могут полноценно осуществить такое регулирование. Именно такие формы занятости следует обозначать как нетипичные.

Заключение. Понятие «нетипичная занятость» как часть более общего понятия «занятость» характеризует совокупность общественных отношений, возникающих в связи с осуществлением физическим лицом социально полезной деятельности на возмездной основе, в которых данное лицо обладает относительной автономией и самостоятельностью в организации труда, что порождает конкуренцию между гражданско-правовыми и трудовыми формами опосредования этих отношений. Названные отношения обладают одновременно признаками трудовых и гражданско-правовых отношений, что приводит к невозможности их полноценного регулирования средствами указанных отраслей в их современном состоянии.

В рамках единого трудового правоотношения как типа можно, опираясь на степень выраженности его отдельных признаков (срок договора, продолжительность рабочего времени и т. д.), выделять его отдельные виды, что не позволяет относить эти виды к нетипичной занятости. Только критичное накопление специфических особенностей, приводящее к «размыванию» трудовой природы правоотношения, позволяет говорить о формировании нового типа правоотношений, являющихся смежными по отношению к предметам правового регулирования гражданского и трудового права.

Список цитируемых источников

1. *Томашевский, К. Л.* Понятие нетипичных форм занятости и тенденции к их расширению в странах ЕАЭС / К. Л. Томашевский // Приоритетные направления развития правовой системы общества : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 12—13 мая 2022 г. : в 2 ч. / редкол.: И. И. Эсмантович (гл. ред.) [и др.] ; Гом. гос. ун-т им. Ф. Скорины. — Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2022. — Ч. 2. — С. 37—41.
2. *Розеватов, Г. А.* Нестандартная занятость в современном российском обществе: социолого-управленческий аспект : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / Розеватов Георгий Александрович ; Пенз. гос. ун-т. — Пенза, 2007. — 26 с.
3. *Маслова, Е. В.* Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Маслова Елена Валерьевна ; федер. бюджет. учреждение «Всерос. науч.-исслед. ин-т труда» М-ва труда и соц. защиты Рос. Федерации. — М., 2018. — 411 с.
4. *Чичина, Е. В.* Отдельные нестандартные формы занятости: правовой аспект / Е. В. Чичина. — Мн. : Право и экономика, 2004. — 142 с.

5. *Мощная, О. В.* Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Мощная Оксана Владимировна ; Ин-т государства и права — М., 2009. — 27 с.
6. *Лушников, А. М.* Нетипичные трудовые договоры в начале XXI века / А. М. Лушников // Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 9—10 нояб. 2007 г., г. Минск / Бел. гос. ун-т [и др.] ; редкол.: И. Н. Колядко (гл. ред.) [и др.]. — Мн., 2008. — С. 279—289.
7. *Гимпельсон, В. Е.* Нестандартная занятость в российской экономике / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капельюшников. — М. : ГУВШЭ, 2006.
8. *Меркушева, М. В.* Гибкие формы занятости: особенности применения в современных условиях / М. В. Меркушева // Экономика труда. — 2020. — Т. 7, № 5. — С. 421—438.
9. *Файнбург, Г. З.* Русскоязычные понятия и термины правоотношений по поводу труда при типичной и нетипичной занятости / Г. З. Файнбург // Безопасность и охрана труда. — 2023. — № 4. — С. 17—26.
10. *Шелепина, Е. А.* О разграничении гражданско-правовых и трудовых отношений: гражданско-правовой аспект / Е. А. Шелепина // Бизнес в законе. — 2014. — № 6. — С. 33—38.

Поступила в редакцию 10.11.2025.